

YURT İÇİNDE YETİŞTİRİLEN ÖĞRETİM ELEMANLARININ MECBURİ HİZMET YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN TAAHHÜTNAME VE KEFALET SÖZLEŞMELERİNİN ETKİSİYLE ŞEKİLLENEN HUKUKİ REJİMİ

THE LEGAL REGIME SHAPED BY UNDERTAKING AND SURETYSHIP AGREEMENTS WITHIN THE FRAMEWORK OF THE STATUTORY SERVICE OBLIGATION OF DOMESTICALLY TRAINED ACADEMIC STAFF

Mehmet İNANÇ* & Bahadır DEMİR**

Makale Bilgisi

Gönderi : 23/09/2025
Kabul : 14/11/2025

Anahtar Kelimeler

Mecburi Hizmet,
Taahhütname,
Kefalet Sözleşmesi,
Öğretim Üyesi Yetiştirme.

Article Info

Received : 23/09/2025
Accepted : 14/11/2025

Keywords

Statutory Service
Obligation,
Letter of Undertakings,
Suretyship Agreement,
Training of Academic Staff.

Özet

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bu yana ülkede lisans mezunu personel ihtiyacının karşılanmasına yönelik politikalar gereğince yeni üniversiteler kurulmuş, bu üniversitelerde görev yapacak akademik personel ihtiyacına ilişkin olarak ise yurtdışında veya yurt içinde bulunan gelişmiş üniversitelerde öğretim elemanı yetiştirmeye yönelik çözümler gündeme getirilmiştir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 35. maddesinde öngörülen mecburi hizmet yükümlülüğü, yurt içinde yetiştirilen öğretim elemanlarının, akademik personel ihtiyacı bulunan üniversitelerde görev yapmalarını temin etmek üzere getirilen bir araçtır. Bu çerçevede, yurt içindeki üniversitelerde lisansüstü eğitim almak üzere görevlendirilen öğretim elemanları, görevlendiren üniversitelerde belirli bir süre mecburi hizmetle yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesini icbar etmek üzere Kanun'da bir yaptırım öngörülmüş olsa da, bunun yanında, öğretim elemanlarından taahhütname ve kefalet sözleşmeleri alınmaktadır. Söz konusu mecburi hizmet yükümlülüğüne ilişkin hukuki düzenlemelerin ve bu yükümlülüğü teminen alınan taahhütname ile kefalet senetlerinin hukuki sonuçlarının anlaşılması bakımından, mecburi hizmetin hukuksal dayanaklarının ve taahhütname ile kefalet sözleşmelerinin geçerlilik koşullarının irdelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada, statü hukukundan doğan mecburi hizmet ilişkisinin sözleşme hukuku ile etkileşimi ve bunun hukuksal sonuçları da söz konusu mecburi hizmet yükümlülüğünün mahiyetini anlamak için önem teşkil etmektedir.

Abstract

Since the establishment of the Republic of Türkiye, new universities have been founded pursuant to state policies aimed at meeting the growing demand for university graduates, and in relation to the need for academic staff to serve at these institutions, various solutions have been sought, including the training of academic personnel at advanced universities either abroad or domestically. The statutory service obligation stipulated under Article 35 of the Higher Education Law No. 2547 constitutes a legal instrument designed to ensure that academic staff trained within the country are assigned to universities facing shortages of qualified personnel. Within this framework, academic staff who are appointed to pursue postgraduate studies at domestic universities are required to serve for a specified period at the universities that sponsored their assignment. Although the law itself prescribes a sanction to compel compliance with this obligation, in practice additional instruments are employed, notably the signing of Letters of Undertaking by the academic staff and the execution of Suretyship Agreements by guarantors. For a comprehensive understanding of the legal framework governing this statutory service obligation, it is necessary to examine both the legal foundations of the obligation itself and the validity requirements of the Letters of Undertaking and Suretyship Agreements taken to secure its performance. At this juncture, the interaction between status law, from which the service obligation originates, and contract law, through which it is reinforced, as well as the legal implications of this interaction, are of particular significance for appreciating the true nature of the statutory service obligation.

* Arş. Grv. Dr., Çukurova Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İdare Hukuku Anabilim Dalı.

** Doç. Dr., Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Adalet Meslek Yüksekokulu.

Atıf Şekli | Cite As: İNANÇ, Mehmet/DEMİR, Bahadır, “Yurt İçinde Yetiştirilen Öğretim Elemanlarının Mecburi Hizmet Yükümlülüğünün Taahhütname Ve Kefalet Sözleşmelerinin Etkisiyle Şekillenen Hukuki Rejimi”, İnÜHFD, 16(2), 2025, s.486-499. **İntihal | Plagiarism:** Bu çalışma intihal programında kontrol edilmiş ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been controlled via plagiarism software and reviewed by at least two blind referees.

EXTENDED SUMMARY

This study investigates the legal framework governing the compulsory service obligation imposed on academic staff trained domestically in Turkey and examines the legal character and enforceability of undertakings (taahhütnameler) and suretyship agreements (kefalet sözleşmeleri) utilized in cases of non-compliance. The analysis begins with the historical trajectory of state policies to meet the demand for qualified academic personnel and continues with the statutory foundations, secondary regulations, and judicial interpretations that have shaped the current regime.

The rapid expansion of higher education institutions, particularly after the 2000s, has intensified the need for academic staff. Since newly established universities often lack the capacity to provide graduate education, research assistants have been assigned to established universities under Article 35 of the Higher Education Law No. 2547. These assignments generate a compulsory service obligation in the staff member's home institution. The law itself, however, regulates the sanction for non-performance narrowly, limiting it to the denial of appointments within higher education institutions. Secondary regulations and administrative practice, by contrast, have extended this obligation through undertakings and suretyship agreements, requiring reimbursement of various payments in cases of breach. This extension raises concerns under the principles of legality, foreseeability, and proportionality, as well as under fundamental rights such as the right to property and the prohibition of forced labor.

Methodologically, the study adopts a doctrinal approach, examining constitutional provisions, statutory norms, secondary legislation, and budgetary laws in conjunction with administrative and judicial decisions. The findings indicate that the statutory basis for compulsory service is legitimate but circumscribed, and that the legal consequences of non-performance cannot be expanded through subordinate legislation. The administrative power to regulate is derivative and exceptional; therefore, regulations cannot introduce sanctions not expressly envisaged by law.

In terms of legal character, undertakings are neither unilateral administrative acts nor bilateral administrative contracts; they are best classified as unilateral, conditional declarations of debt by the academic staff member. Their content varies among universities, preventing uniform characterization and shifting parts of the dispute from administrative to civil jurisdiction. Suretyship agreements, on the other hand, fall squarely within private law and are subject to the strict formal requirements of the Turkish Code of Obligations, including written form, specification of maximum liability and date in the surety's handwriting, and spousal consent. The accessory nature of suretyship further limits its scope to the validity and extent of the principal obligation.

Judicial practice demonstrates an evolution. Earlier decisions upheld the full enforceability of undertakings and suretyship agreements, including repayment of salaries. More recent case law of the Court of Cassation has invalidated salary reimbursement clauses on the grounds of property rights and the prohibition of forced labor, while continuing to recognize the validity of reimbursement obligations concerning allowances such as per diems and travel expenses. This approach mitigates the disproportionate burden on academic staff and aligns the compulsory service regime with constitutional guarantees.

The study concludes that the sustainability of compulsory service as an instrument of higher education policy depends on a clear statutory foundation and proportionate sanctions. Practices transferring obligations derived from public law status into the domain of private law without explicit legislative authorization undermine legal certainty and blur the jurisdictional boundary between administrative and civil courts. Undertakings and suretyship agreements should be standardized in form and content, explicitly anchored in statutory law, and designed to secure genuine consent. Furthermore, limiting financial liability to non-salary items and adopting alternatives such as partial service or proportional compensation would strike a fairer balance between public interest and individual rights.

Ultimately, the compulsory service obligation remains essential for the quantitative and qualitative development of Turkish higher education. Yet its legitimacy can only be maintained if its scope and consequences are defined by law, if contractual instruments are grounded in clear statutory authority, and if sanctions are applied in a manner consistent with the principles of legality, proportionality, and legal certainty. Establishing such a framework would simultaneously secure the staffing needs of universities and safeguard the fundamental rights of academic staff.

I. GİRİŞ

Devlet bürokrasisinin gelişimi amacıyla, kamu personelinin yurtdışında eğitilmesi fikri Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan öncesine dayanan bir geçmişe sahiptir¹. Cumhuriyet'le birlikte kurumların ihtiyaç duyduğu alanlarda ve ilgili kurumlarca belirlenen sayıda öğrencinin yurtdışında eğitilmesi uygulaması, 08.04.1929 tarihli ve 1416 sayılı "Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun" ile sistematize edilmiş, bu Kanun hükümleri zaman zaman değişikliklere uğramış olsa da günümüze kadar geçerliliğini korumuştur². Özellikle Cumhuriyet'in ilk yıllarında yüksek lisans ve doktora eğitimi yaptırılmak üzere yurtdışına gönderilebilecek daha fazla lisans mezununa ihtiyaç duyulduğu ve bu nedenle yurt içinde de lisans eğitimi verebilecek yükseköğretim sisteminin geliştirilmesinin gerekli görüldüğü anlaşılabilmektedir. Elbette, sadece bu nedene dayanmamakla birlikte, tarihsel süreç içerisinde, Türkiye'de yeterli sayıda lisans mezunu meslek sahibi personel ihtiyacının karşılanmasına yönelik, zaman zaman yeni üniversiteler kurulmasına ilişkin politikalar geliştirildiği görülmektedir. Çoğunlukla, 70'li yılların başlarına kadar, İstanbul ve Ankara'da kurulu üniversite sayılarının artırılmasına ve imkânlarının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmış olsa da bu illerin yanında İzmir, Erzurum ve Trabzon da eklenerek, toplam beş

¹ ULU, Cafer: "Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun" ve Cumhuriyetin İlk Yıllarındaki Uygulamaları", *Tarih Okulu Dergisi*, 2014(XVII), 2013, s.496-500.

² ULU, s.496-500.

ilde üniversite eğitimi imkânı sağlanmıştır. Daha sonraları yükseköğretimin yurt çapında dengeli dağılımını sağlamak amacıyla, ağırlıklı olarak bu illerin dışında yeni üniversiteler kurulmasına yönelik politikalar geliştirilerek, 70'li yılların başında 8 olan üniversite sayısı, 1970'li yılların sonuna gelindiğinde, 19'a yükselmiştir³. Sonraki süreçte de yeni üniversiteler kurulmaya devam edilmiş, 80'li yıllarda 9 üniversite, 90'lı yıllarda 25 üniversite kurulduğu görülmüştür. Daha da önemlisi 2024 yılına kadar Türkiye'de kurulan 208 üniversitenin, 154'ünün 2006 yılı sonrasında kurulmuş olduğudur. Bu istatistik, öğretim elemanı yetiştirilmesine yönelik ihtiyacın 70'li yıllar sonrasında önemini koruduğunu ve özellikle 2006 yılı sonrasında daha da önem kazandığını düşündürmektedir. Zira, çok sayıda yeni kurulan üniversitenin kadrolarında yer alan öğretim elemanlarına lisansüstü eğitim verebilme imkânına sahip olmadığı durumda, öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanlarının başka bir yükseköğretim kurumunda lisansüstü eğitim yaptırılmaları ve bu amaçla görevlendirilmeleri gündeme gelmektedir⁴. Bu şekilde yurt içinde görevlendirilen, öğretim elemanlarının ise lisansüstü eğitimleri sonunda, kadrolarının bulunduğu yükseköğretim kurumlarında mecburi hizmet yükümlülükleri doğmaktadır. Mecburi hizmetin yerine getirilmemesi durumunda ise hukuka uygunlukları tartışmalı olan birtakım hukuki yaptırımların uygulanmakta olduğu görülmektedir.

II. ÖĞRETİM ELEMANLARININ YURT İÇİNDE YETİŞTİRİLMELERİNDEN KAYNAKLI MECBURİ HİZMET YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN HUKUKSAL DAYANAKLARI

Türkiye'nin çeşitli illerinde kurulan bu üniversitelerin öğretim elemanı ihtiyacının karşılanabilmesi için yurt içinde öğretim üyesi yetiştirmeye yönelik hukuki çerçeve ilk olarak 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu⁵ ile sağlanabilmiştir. 1973 yılına kadar 1961 Anayasası döneminden önce yürürlükte olan 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu kapsamında böyle bir ihtiyacın baskın olmamasından olsa gerek, bu konuya ilişkin bir hükme yer verilmemiştir.

1750 sayılı Üniversiteler Kanunu'nun 47. maddesi çerçevesinde, öğretim elemanlarının yetiştirilmesi amacıyla ek kadro tahsis edilerek, bu kadroların kullanılması ile ilgili esasların yönetmelikte düzenleneceği, doktora eğitimi sonunda ise bu kadroların yeni üniversitelere aktarılacağı öngörülmüştür. Ayrıca, söz konusu hüküm kapsamında, doktora eğitimi sonuna kadar geçecek sürenin iki misli oranında mecburi hizmet getirilmektedir. 15.02.1974 tarihli ve 14800 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Yeni Kurulacak Üniversitelere Öğretim Üyesi Yetiştirmek Üzere Tahsis Edilecek Ek Kadroların Kullanılması ile İlgili Yönetmelik" çerçevesinde ise mecburi hizmete ilişkin olarak kanun hükmü tekrar edilmekte, bu hükmün uygulanmasına ilişkin bir açıklama bulunmamaktadır.

1750 sayılı Üniversiteler Kanunu'nu yürürlükten kaldıran, 04.11.1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 35. maddesinin ilk hâlinde, öğretim elemanı yetiştirmeye yönelik esaslar çerçevesinde mecburi hizmet yükümlülüğüne ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır⁶. Söz konusu maddenin 17.08.1983 tarih ve 2880 sayılı Kanun'un 18. maddesi ile değişik hâli ise, tıpkı Üniversiteler Kanunu'nda olduğu gibi mecburi hizmet yükümlülüğüne ilişkin esaslar içermektedir⁷. 16.11.1983 tarihli ve 18223 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik" hükümleri incelendiğinde ise, bu Yönetmeliğin 4. maddesine göre, bir başka üniversitede yetiştirilecek öğretim elemanından 2547 sayılı Kanun'un değişik 35. maddesi esaslarına uygun olarak içinde tatil süreleri de dahil olmak üzere, lisansüstü eğitim süresi kadar mecburi hizmet yerine getireceklerine dair bir taahhüt ve kefalet senedi alınacağını ve 8. maddesine göre, mecburi hizmete başlamayanlar hakkında 2547 sayılı Kanun'un 35. maddesi ile "genel hükümler çerçevesinde" işlem yapılacağını düzenlendiği görülmektedir. Bu hükümler, 21.05.1986 tarih ve 19113 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmeliğin Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Yönetmelik" isimli düzenleyici işlemin 2. maddesi ile tek bir madde altında düzenlenirken, bu defa yönetmelikte mecburi hizmetin yerine getirilmediği duruma ilişkin yaptırıma yer verilmemiştir. Daha sonra, 23.05.1997 tarih ve 22997 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik" hükümleri ile 16.11.1983 tarihli ve 18223 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik" yürürlükten kaldırılmış olsa da, hâlâ yürürlükte olan söz konusu Yönetmeliğin mecburi hizmete ilişkin esasları, yürürlükten kaldırılan yönetmelik çerçevesinde öngörülenden çok da farklılık arz etmemektedir⁸.

Öğretim elemanlarının yurt içinde görevlendirilmelerinden doğan mecburi hizmet yükümlülüğüne ilişkin etki doğuran hükümler arasında 657 sayılı Kanun'a 01.08.1996 tarih ve 4160 sayılı Kanun'la eklenen Ek 35. maddesinden de bahsetmek gerekir. Zira, söz konusu hükümde; mezkûr düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra yurt içinde eğitim görmek üzere görevlendirilecek kamu personeline mecburi hizmet yükümlülüğü getirilemeyeceği, hükmün yürürlüğe girdiği tarihte mecburi hizmeti bulunanların ise talepleri

³ KÖMÜRLÜ, Eren: "1960'lara kadar Türkiye'de İlk Üniversitelerin Kuruluşları", Journal of University Research, 2(1), 2019, s.41-42; SARGIN, Sevil: "Türkiye'de Üniversitelerin Gelişim Süreci ve Bölgesel Dağılımı", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(5), 2007, s.138-139.

⁴ KÜÇÜK, Ünal: "Türkiye'de 2547 Sayılı Kanun ve Diğer Yasal ve İdari Düzenlemelerde Akademik Personelin Hizmet İçi Eğitimine Yönelik Hükümler", Yükseköğretim Dergisi, 12(3), 2022, s.379.

⁵ RG: 07.07.1973, 14587.

⁶ RG: 06.11.1981, 17506.

⁷ RG: 19.08.1983, 18140.

⁸ RG: 23.05.1997, 22997.

durumunda mecburi hizmetinin ve bu yükümlülüğün kaynaklı borçların kalkacağı, hükmün kapsamında yurtdışında eğitim görenler ile Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından eğitilmek üzere görevlendirilenlerin yer almadığı ifade edilmektedir. Danıştay'ın bu hükme dayanarak yurt içi görevlendirmelerden kaynaklı mecburi hizmetin söz konusu olmayacağına ilişkin yaklaşımının⁹, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun E.2008/3482–K.2013/1167 sayılı ve 01.04.2013 tarihli kararı ile birlikte değiştiği görülmektedir. Zira, söz konusu kararda, 657 sayılı Kanun'un Ek 35. maddesinin, 2547 sayılı Kanun'un 35. maddesine göre yurt içinde başka bir yükseköğretim kurumunda görevlendirilen araştırma görevlilerini kapsamadığı tespit edilmiştir. Danıştay'ın bu yaklaşımının sonraki kararlarında da geçerliliğini koruduğu söylenebilmektedir¹⁰. Bir görüş çerçevesinde, bu karar ile 657 sayılı Kanun'un Ek 35. maddesi uyarınca mecburi hizmet yükümlülüğüne ilişkin taahhütname alınmasının geçersizliğini iddia etmeye olanak bulunmadığı ileri sürülmüştür¹¹. Ancak, taahhütname alınmasının hukuki dayanağının bulunup bulunmadığı sorunu bu kararın etkisi dışında, ele alınması gereken bir sorundur. Aşağıda açıklandığı üzere, öğretim elemanlarının yurt içi görevlendirmelerinden dolayı taahhütname alınmasının, Ek 35. madde dışında başka gerekçelerle hukuka aykırılığının iddia edilmesi de mümkündür.

Bu başlık altında üzerinde durulması gereken bir diğer önemli husus, 2000'li yıllarda öğretim elemanlarının başka yükseköğretim kurumlarında yetiştirilmelerine ilişkin ekonomik ihtiyaçlara yönelik mali destekler ve görevlendirmelere ilişkin esaslar içeren programların geliştirilmiş olmasıdır. Zira, 2000'li yıllarda yeni kurulan üniversitelerdeki öğretim üyesi ihtiyacına uzun süreli bir çözüm politikası¹² niteliğinde ilk olarak Ortadoğu Teknik Üniversitesi'nde ve sonrasında Hacettepe Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi'nde "Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı" isimli DPT bünyesinde yer alan program uygulanmıştır¹³. Ancak, öğretim üyelerinin yurt içinde yetiştirilmesine ilişkin en kapsamlı program, 2010 yılı sonrası Yükseköğretim Kurulu bünyesinde kurulan Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) olmuştur¹⁴. Bu program çerçevesinde de öğretim elemanlarının başka üniversitelerde yetiştirilmeleri ve mecburi hizmetle yükümlü kılınmaları söz konusudur. Yükseköğretim Kurulu Yürütme Kurulu'nun 23.03.2010 tarihli ve 2010.9 sayılı kararı ile uygulamaya konulan "Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller" isimli düzenleyici işlemin 10. maddesinde¹⁵, başka bir üniversitede Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı çerçevesinde eğitim programına başlayan araştırma görevlilerinin kadrolarının bulunduğu üniversiteye karşı sorumlu olmak üzere, 2547 sayılı Kanun'un 35. maddesi hükmü çerçevesinde "Mecburi Hizmet Sözleşmesi" imzalayacağı öngörülmüştür. Bu düzenleyici işlemin 9. maddesinin 2. fıkrasında¹⁶, lisansüstü eğitim süresine göre belirlenen süreler içinde çalışmalarını tamamlayamayanlar veya "programa devam etmek istemeyen" araştırma görevlileri hakkında mecburi hizmet sözleşmesi hükümlerinin icra edileceği öngörülmüştür. Ancak, bu sözleşme hükümlerinin, mecburi hizmetini yerine getirmeyenler hakkında icra edilip edilmeyeceği hususu çok da açık değildir. Bu belirsizlik 16.02.2011 tarihli değişikliklerle giderilerek, lisansüstü eğitim sonunda kadrosunun bulunduğu yükseköğretim kurumunda görevine başlamayanlar veya göreve başladıktan sonra mecburi hizmeti yerine getirmeyenler de 9. maddenin 2. fıkrasındaki durumlar arasında sayılmıştır. Bununla birlikte "mecburi hizmet sözleşmesi" ibaresi metinden çıkarılarak, yerine

⁹ RÜZGARESEN, Cumhur: "Yüksek Öğretim Kanunu'nun 35'inci Maddesi'nin Uygulanma Biçimi ve Bu Madde Nedeniyle Açılan Davalar", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(22), 2012, s.274; SEZER, Yasin: "Öğretim Elemanlarının Mecburi Hizmet Yükümlülüğü", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (4), 2011, s.32.

¹⁰ Danıştay 8.D., 23.03.2022, E.2020/7795, K.2022/1973; Danıştay İDDK, 14.11.2022, E.2022/2281, K.2022/3261; Danıştay 8.D., 14.10.2019, E.2014/4987, K.2019/8666; Danıştay 8.D., 04.04.2018, E.2012/11323, K.2018/1919; Danıştay 8.D., 30.03.2016, E.2014/8212, K.2016/3122; Danıştay 8.D., 14.04.2015, E.2013/6075, K.2015/3275; Danıştay 8.D., 12.03.2014, E.2011/7143, K.2014/1935.

¹¹ ÇAKIR, Hüseyin Melih: "2547 Sayılı Kanun'un 35'inci Maddesi Kapsamında Alınan Taahhüt ve Kefalet Senetleri Üzerine Bir İnceleme", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 21(2), 2015, s.568.

¹² Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2003 Yılı Programı'nda yer alan ifadeyle: "Uzun vadede öğretim elemanı açığını kapatmak üzere 2002 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) bünyesinde Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi başlatılmıştır. Öğretim elemanı ihtiyacını karşılamak, üniversiteler arası iletişimi artırmak ve uzaktan eğitim alt yapısını güçlendirmek üzere ODTÜ'nün öncülüğünde 8 üniversite arasında imzalanan protokol doğrultusunda Etkileşimli Güç Birliği Merkezlerinin (Akıllı Sınıf) kurulması projesi başlatılmıştır."

¹³ ÇETİNSAYA, Gökhan: Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası, 2. Baskı, Yükseköğretim Kurumu Yayınları, Ankara 2014, s.134. Sistemin işleyiş biçimi ise şöyle tarif edilmiştir: "Üniversiteler arasında yapılan çerçeve protokollerle oluşturulan ÖYP, protokole taraf üniversitelerin öğretim üyelerinden ve yöneticilerinden oluşturulan ortak komisyon ve jürilerce yürütülmekte, finansmanı ise DPT tarafından karşılanmaktadır." Bkz. GÜNDEĞER, Ceylan/SOYSAL, Sümeysa/YAĞCI, Esed: "ÖYP Aratırma Görevlilerinin Yurt İçi ve Yurt Dışı Dil Eğitimlerine İlişkin Görüşleri", Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 2(4), 2012, s.57.

¹⁴ Söz konusu programa ilişkin Yükseköğretim Kurulu'nca yapılan duyuruda şu ifadeler yer almaktadır: "Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller" Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenmiştir. Programın amacı; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın koordinasyonunda, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında, lisansüstü eğitim verme imkânına sahip olan yükseköğretim kurumlarında, öğretim üyesi ihtiyacı olan diğer yükseköğretim kurumlarının araştırma görevlilerine lisansüstü eğitim yaptırılması yoluyla, öğretim üyesi yetiştirilmesine ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir. Ayrıca Program çerçevesinde 2000 kişilik kadronun 41 yeni kurulan üniversiteye dağılımı da gerçekleştirilmiştir."

¹⁵ 2010 yılındaki ilk biçimiyle ÖYP Usul ve Esasları'nın "Mecburi Hizmet Sözleşmesi" başlıklı 10. maddesi şu şekildedir: "(1) Eğitim programına başlayan ÖYP araştırma görevlileri, kadrosunun bulunduğu üniversiteye karşı sorumlu olmak üzere, 2547 sayılı Kanunun 35 nci maddesi hükmü çerçevesinde bir mecburi hizmet sözleşmesi imzalar."

¹⁶ 2010 yılındaki ilk biçimiyle ÖYP Usul ve Esasları'nın 9. maddesinin 2. fıkrası şu şekildedir: "(2) Ek süre de dâhil belirtilen süreler içinde çalışmalarını tamamlayamayan veya programa devam etmek istemeyen ÖYP araştırma görevlilerine mecburi hizmet sözleşmesi maddeleri uygulanır."

“mecburi hizmete ilişkin genel hükümler” ibaresi eklenmiştir¹⁷. Ayrıca, söz konusu değişiklikler kapsamında, “Mecburi Hizmet Sözleşmesi” başlıklı 10. maddesi de tümüyle metinden çıkarılmıştır. Söz konusu değişikliklerle YÖK Genel Kurulu tarafından esasen mecburi hizmetin yerine getirilmesini temin etmek üzere mecburi hizmet sözleşmesinden farklı bir araç kullanılmak istenildiği anlaşılmakta olsa da bu aracın da belirsizliklere yol açmayacak derece açık olmadığı görülmektedir. Zira, mecburi hizmete ilişkin genel hükümler ifadesi ile yukarıda sayılan çeşitli mevzuat hükümlerinden hangisine göre işlem yapılacağı bu çerçevede belirlenmemiştir. Nitekim, düzenleyici işlemin 26.06.2012 tarihli değişiklikler sonrasındaki hâlinde mecburi hizmetin yerine getirilmesini temin edecek araç konusu netleştirilerek, taahhütname ve kefalet senetleri uyarınca işlem yapılacağı öngörülmüştür¹⁸. 26.06.2012 tarihli ÖYP Usul ve Esasları’nı yürürlükten kaldıran ve hâlâ yürürlükte olan 14.11.2013 tarihli ÖYP Usul ve Esasları çerçevesinde de bu hüküm değişmemiştir. Bununla birlikte, sözü edilen taahhütname ve kefalet senetleri, ÖYP Usul ve Esasları isimli düzenleyici işlemler çerçevesinde düzenlenmemiştir. 2013 yılından yürürlükteki son hâline ulaşana değin muhtelif zamanlarda ÖYP Usul ve Esasları’nda başka değişiklikler yapılmış olsa da bu değişikliklerin mecburi hizmet yükümlülüğü bakımından, 14.11.2013 tarihli düzenleyici işlemin ilk hâlinde farklı bir hukuksal etki doğurduğu söylenememektedir.

Yurt içinde öğretim elemanı yetiştirilmesine dair geliştirilen başka bir program olarak, Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen öncelikli alanlarda araştırma görevlisi istihdamı yapılmasını ve bu araştırma görevlilerine atandıktan sonra alanlarına uygun lisansüstü eğitim yaptırılmasını içeren bir sistemden bahsedilebilmektedir. Kısaca “öncelikli alanlar araştırma görevliliği” olarak ifade edilebilecek bu sistem, Yükseköğretim Yürütme Kurulu’nun 13.04.2017 tarihli toplantısında uygun bulunan ve “Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”in Ek 1. maddesine dayanılarak hazırlanan, “Öncelikli Alanlardaki Araştırma Görevlisi Kadrolarına Atananların Lisansüstü Eğitimleri ile Diğer Hususlara İlişkin Usul ve Esaslar” çerçevesinde yürütülmektedir. Ancak, bu sistemde araştırma görevlileri 2547 sayılı Kanun’un 50/d hükmü çerçevesinde istihdam sağlanması öngörüldüğünden dolayı¹⁹, araştırma görevlilerine mecburi hizmet yükümlülüğü getirilmemektedir. Ancak, bu araştırma görevlilerinden daha sonra 2547 sayılı Kanun’un 33/1-a hükmü çerçevesinde atananlar, aşağıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, söz konusu programdan çıkarılmakta ve mecburi hizmetle yükümlü kılınmaktadır.

Öğretim elemanlarının yurt içinde yetiştirilmelerinden kaynaklanan mecburi hizmet yükümlülüğüne ilişkin yürürlükte olan mevzuat hükümleri temel hukuki çerçeveyi oluşturmaktadır. Bu anlamda ilk akla gelen Anayasa’nın 130. maddesi, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 35. maddesi ve bu maddenin uygulamasını göstermek üzere tesis edilen düzenleyici işlemlerdir. Dolayısıyla, mecburi hizmet yükümlülüğünün kapsamı ve sonuçlarına dair sorunların esas olarak bu hükümler çerçevesinde ele alınması gerekmektedir. Zira, Anayasa’nın 130. maddesinin 9. fıkrasına göre öğretim elemanı yetiştirme ile “öğretim elemanlarının uyacakları koşullar, üniversitelerarası ihtiyaçlara göre öğretim elemanlarının görevlendirilmesi” konularının kanunla düzenlenmesi gerekmektedir. Ancak, 2547 sayılı Kanun’un 7/a hükmü ile öngörülen “...yükseköğretim alanlarının ihtiyaç duyduğu öğretim elemanlarının yurt içinde ve yurtdışında yetiştirilmesi için kısa ve uzun vadeli planlar hazırlamak” görevi sebebiyle Yükseköğretim Kurulu tarafından düzenleyici işlemler tesis edilerek ayrıntılı esaslar belirlenmiştir²⁰.

III. TAAHHÜTNAME VE KEFALET SÖZLEŞMESİNİN MECBURİ HİZMET YÜKÜMLÜLÜĞÜ BAKIMINDAN ETKİLERİ

Yurt içinde yetiştirilmek üzere başka yükseköğretim kurumunda görevlendirilen öğretim elemanlarından alınan taahhütname ve kefalet sözleşmesi hükümleri bazı ihtimaller dahilinde ilişkinin kesilmesi, mecburi hizmete başlanmaması ya da tamamlanmaması gibi bir sebebe istinaden mecburi hizmet yükümlülüğünün yerine getirilmediği durumda uygulanmaktadır. Aslında, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu’nun 35. maddesinin 3. fıkrası ile mecburi hizmetle yükümlü oldukları hâlde, bu yükümlülüklerini yerine getirmeyen öğretim elemanlarına yükseköğretim kurumlarında görev verilmeyeceği öngörülmüştür.

¹⁷ 16.02.2011 tarihindeki değişiklikler sonrasında ÖYP Usul ve Esasları’nın 9. maddesinin 2. fıkrası şu şekildedir: “Bu Esas ve Usullerin 7 nci maddesi gereğince yabancı dil eğitimi verilen süreler ile Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği gereğince verilen ek süreler de dâhil olmak üzere azami eğitim-öğretim süresi içinde çalışmalarını tamamlayamayan, ÖYP’na devam etmek istemeyen, kadrosunun bulunduğu yükseköğretim kurumunda görevine başlamayan veya görevine başlayıp mecburi hizmet yükümlülüğünü yerine getirmeyen ÖYP araştırma görevlilerine mecburi hizmete ilişkin genel hükümler uygulanır.”

¹⁸ 26.06.2012 tarihindeki değişiklikler sonrasında ÖYP Usul ve Esasları’nın 9. maddesinin 2. fıkrası şu şekildedir: “(2) Bu Usul ve Esasların 6 ncı maddesi gereğince yabancı dil yeterliliği sağlamak için verilen süreler ile Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği gereğince verilen ek süreler de dâhil olmak üzere eğitim-öğretim süresi içinde çalışmalarını tamamlayamayan, ÖYP’ye devam etmek istemeyen, kadrosunun bulunduğu yükseköğretim kurumunda görevine başlamayan veya görevine başlayıp mecburi hizmet yükümlülüğünü yerine getirmeyen ÖYP araştırma görevlilerinin ilişkileri kesilerek haklarında taahhütname ve kefaletname senedi uyarınca işlem yapılır.”

¹⁹ Bu istihdam biçiminin Anayasa’ya aykırı olduğuna dair bkz. AVCI, Mustafa: “Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Personel Atama Usulü”, Amme İdaresi Dergisi, 49(1), 2016, s.110.

²⁰ Örneğin, Yükseköğretim Kurulu Genel Kurulu’nun 01.02.2013 tarihli ve 2013.01.135 sayılı kararı gereğince, mazeret ve hastalık izinleri, doğum yapılması halinde verilen ücretsiz izinler ile muvazzaf askerlikte geçen süreler, lisansüstü eğitimi azami bitirme sürelerine eklenmektedir. Bunun gibi, mecburi hizmet süresinin başlangıcı, Yükseköğretim Yürütme Kurulu’nun 07.04.2021 tarihli toplantısında belirli ihtimaller dahilinde öngörülmüştür. Keza, Yükseköğretim Yürütme Kurulu’nun 18.02.2015 tarihli toplantısında alınan karar ile tesis edilen “Mecburi Hizmet Devri Usul ve Esasları” isimli düzenleyici işlemler, eş durumu mazereti, sağlık durumu mazereti ve üst düzey atamalar bakımından mecburi hizmetin devredilme esasları düzenlenmiş, Yükseköğretim Kurulu Personel Dairesi Başkanlığı’nın 24.11.2015 tarihli ve 82444403-200-299/64572 sayılı kararı ile 22.02.2023 tarihli ve E-82444403-299-13676 sayılı kararı bu düzenleyici işleme güncel halini kazandırmıştır.

Bu hüküm dışında mecburi hizmetini yerine getirmeyen öğretim elemanlarına ilişkin yapılacak uygulamadan söz eden başka bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Söz konusu hükme dayanılarak çıkarılan 16.11.1983 tarihli ve 18223 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik” 4. madde hükmüyle 35. maddeye göre görevlendirilecek araştırma görevlilerinden, mecburi hizmeti yerine getirmek zorunda bulunduklarına dair bir taahhütname ve kefalet senedi alınacağı öngörülmüştür. Her ne kadar bu Yönetmelik 2547 sayılı Kanun’un 35. maddesine dayanıyor olsa da, söz konusu 35. madde hükmü, şarta bağlı mali yükümlülükler doğuran bir taahhütname ve kefalet sözleşmesi istenilmesinin düzenlenmesine imkân tanımamaktadır. Diğer yandan, mecburi hizmet yükümlülüğünü yerine getirmeyen öğretim elemanlarına, mecburi hizmet sözleşmesi veya taahhütname ve kefalet sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasını öngören ÖYP Usul ve Esasları’nın dayanak hükmü olan 2547 sayılı Kanun’un 10. maddesi ile 2010, 2011 ve 2012 yıllarına ait Bütçe Kanunları’nın ilgili hükümlerinin ÖYP Usul ve Esasları’na yasal dayanak oluşturmaya yetmeyeceği yönünde eleştiriler aldığı da görülmüştür²¹. Gerçekten de, 2010, 2011 ve 2012 yıllarında çıkarılan Bütçe Kanunları incelendiğinde, üç kanunun da 22. maddesinin 5. fıkrası²² altında yer alan ve ÖYP Usul ve Esasları’na ilişkin düzenleme yetkisi veren hükmün, ÖYP kapsamında sağlanacak mali desteklerle sınırlı olacak biçimde anlaşılması gerektiği, bu hükümlerin ÖYP Usul ve Esasları’nda yer alan tüm düzenlemelere dayanak teşkil etmediği söylenebilmektedir. 2547 sayılı Kanun’un “Kaynak aktarımı” başlıklı 10. maddesine bakıldığında da, madde kapsamında mali konulara ilişkin esasların belirlendiği ve bu kapsamla sınırlı bir düzenleme yetkisi verildiği anlaşılmaktadır²³. Üstelik, 2547 sayılı Kanun’un 65. maddesine göre öğretim elemanlarının yetiştirilme esaslarının, Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği öngörülmesine rağmen, bu yönde bir yönetmelik çıkarılması gerekirken, yönetmelikle düzenlenmesi gereken esasların, yönetmelik yerine, yalnızca mali hükümlere ilişkin düzenleme yetkisi içeren kanun hükümlerine dayandırılan bir adsız düzenleyici işlemle getirilmesinin nedeni de anlaşılamamaktadır. Buna rağmen, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu’nun E.2021/2517-K.2022/729 sayılı ve 03.03.2022 tarihli oyçokluğu ile vermiş olduğu karardan, karşıoy gerekçeleri de dikkate alınarak, ÖYP Usul ve Esasları’nda yer alan statüye ilişkin sonuç doğuran (atama, ilişik kesme vb.) hükümlerin kanuni dayanaktan yoksun olduğuna dair yorumun tartışıldığı ve heyet çoğunluğunca kabul edilmemiş olduğu anlaşılmaktadır²⁴.

Öğretim elemanlarının yurt içindeki başka üniversitelerde yetiştirilmesinden doğan mecburi hizmetin yerine getirilmesini temin etmeye yönelik dikkate alınması gereken yegâne yasal düzenleme 2547 sayılı Kanun’un 35. maddesinin 3. fıkrası olduğuna göre, bu hükmün uygulanmasını sağlamak üzere idare tarafından tesis edilecek düzenleyici işlemlerin de yalnızca bu hükmün çizdiği çerçeveyi doldurmaya ilişkin esasları içerebileceği kabul edilmelidir. Zira, idarenin düzenleme yetkisi ikincil, türev ve istisnai nitelikli bir yetkidir²⁵. Yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesi ve kanuni idare ilkesi gereğince, düzenleme yetkisinin genel ilke ve çerçevesinin kanun koyucu tarafından çizilmesi gerekmektedir²⁶. Bu durumda, hiçbir çerçeve çizmeden, yalnızca öğretim üyesi yetiştirmeye ilişkin usul ve esasların idare tarafından belirleneceğini içeren bir yasa hükmünün, mecburi hizmetin yerine getirilmediği durumlarda başka yükseköğretim kurumlarında görev vermeme şeklinde Kanun’da öngörülen yaptırımdan başka bir yaptırım getirilmesine dayanak teşkil edeceğinin kabulüne imkân bulunmamaktadır²⁷. Nitekim, aşağıda açıklanacağı üzere, başka bir üniversitede lisansüstü eğitim yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarına imzalatılan taahhütname ve kefalet sözleşmeleri, mecburi hizmetin yerine getirilmediği durumda emeğin karşılığı olarak ödenen aylıklar dahil taraflarına yapılan her türlü ödemenin geri alınmasını içermekle, mülkiyet hakkı üzerinde önemli etkilere neden olabilen, angarya yaşama aykırılık teşkil edebilen ve 2547 sayılı Kanun’un m.35/3 hükmünde öngörülen yaptırımla bir ilgisi bulunmayan bir yaptırım getirmektedir. Bu şekilde bir düzenleme mecburi hizmet yerine getirilmediği takdirde ortaya çıkan bazı uyumsuzlukların hangi yargı düzeninde çözümleneceğini de etkilemektedir. Bu anlamda taahhütname ve kefalet sözleşmelerinin mecburi hizmet konusundaki bazı uyumsuzluklar bakımından, statü hukuku ilişkisini²⁸ bir sözleşme ilişkisine indirgeyen, meseleyi idare hukukunun alanından çıkararak özel hukuk alanına taşıyan önemli hukuki sonuçlar

²¹ “...özellikle 2011 ve 2012 yılları bütçe kanunlarında merkezi yerleştirmeye ilişkin esas ve usullerin belirlenmesi konusunda YÖK’ü yetkili kılan bir hükmün yer aldığı ve bunun ÖYP için yasal dayanak oluşturduğu söylenebilir de, bütçe kanunlarının diğer kanunlardan ayrılan hukuki rejimi, bu sonucu doğurmaya elverişli görünmemektedir” ÖZTÜRK, Kaya Burak: “Türk Yükseköğretim Düzeninde Öğretim Üyesi Yetiştirilmesinin Hukuki Çerçevesi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(2), 2016, s.188.

²² Örneğin, 2012 yılı Bütçe Kanunu m.22/5 hükmünün son cümlesi şu şekildedir: “...Program kapsamında söz konusu kadrolara atanacak adayların puan türleri esas alınarak kurumlar itibarıyla merkezi olarak yerleştirilmeleri, yurt içinde ve yurt dışında yetiştirilmeleri ile yükseköğretim kurumlarına sağlanacak diğer desteklere ilişkin usul ve esaslar Yükseköğretim Kurulunca belirlenir”.

²³ 2547 sayılı Kanun’un 10. maddesi ile verilen düzenleme yetkisinin kapsamı, kaynak aktarımı, burs, ek ders ücreti vb. olarak aktarılan tutarların harcama yerleri kullanımı gibi mali konuları kapsamaktadır.

²⁴ Danıştay İDDK, 03.03.2022, E.2021/2517, K.2022/729.

²⁵ “İdarenin düzenleme yetkisinin aslında ikincil, türev nitelikte olduğu hususunda bir duraksama bulunmamaktadır. Anayasa’ya göre, idarenin, düzenleme yetkisini kanunlar çerçevesinde ve kanunlara uygun olarak kullanması gereklidir. Kanunun öngördüğü düzenleme yetkisinin yine kanunda belirtildiği gibi kullanılması, kanun hükmü, bir konunun yönetmelikle düzenlenmesini öngörüyorsa, düzenlemenin yönetmelikle yapılması zorunludur.” Bkz. Danıştay İDDK, 20.3.2024, E.2023/919, K.2024/633.

²⁶ GÜNDAY, Metin: İdare Hukuku, 10. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2015, s.227.

²⁷ Aynı yönde bkz. BAYINDIR, Muhammed Savaş: “2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 35. Maddesinin Getirdiği Düzenleme ve Bu Düzenlemenin Uygulanmasından Doğan Sorunlar”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15(2), 2007, s.221-222.

²⁸ KARAHAÑOĞULLARI, Onur: İdare Hukuku, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2022, s.5.

doğurabileceği anlaşılabilmektedir. Bu sonuçları doğurabilen bir düzenlemenin ise açık kanuni dayanaklara sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Mevcut durumda, taahhütname ve kefalet sözleşmesi alınmasını zorunlu kılan söz konusu yönetmelik hükmü, kanunun sınırlarını aşması nedeniyle eleştirilere konu olmaktadır²⁹.

A. Taahhütname ve Kefalet Sözleşmesi Hükümlerinin İcra Edilmesi

ÖYP Esas ve Usulleri çerçevesinde, mecburi hizmetin yerine getirilmemesi durumunda taahhütname ve kefalet sözleşmesi dışında mecburi hizmet sözleşmesi adında başka bir sözleşmeden bahsedildiği görülmüştür. Mecburi hizmet sözleşmesi, doktrinde ÖYP kapsamında görev yapan öğretim elemanı ile görevlendiren yükseköğretim kurumu arasında tesis edilen, mecburi hizmetle yükümlü kılınan öğretim elemanlarının lisanüstü eğitimlerini başka yükseköğretim kurumlarında yürütebilmelerine olanak sağlayan, buna karşın, taahhütname ve kefalet senetleri alınması yaptırımını içeren bir sözleşme olarak anlaşılmıştır³⁰. Mecburi hizmet sözleşmelerinin idari işlem niteliğinde olup olamayacağı üzerinde durulmuş, mecburi hizmet sözleşmelerinin geçerliliği bu anlamda sorgulanmıştır³¹. Ancak, buradaki anlamının dışında, Yükseköğretim Kurulu bünyesinde yürütülen ÖYP sistemi kapsamında, bazı üniversitelerde kısa bir dönem, 2547 sayılı Kanun'un 35. maddesine göre görevlendirilen öğretim elemanı ile görevlendiren yükseköğretim kurumu arasında tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerin belirlendiği iki yanlı mecburi hizmet sözleşmelerinin akdedildiği bilinmektedir. Bununla birlikte, yukarıda da belirtildiği üzere, 16.02.2011 tarihli ÖYP Usul ve Esasları'nda yapılan değişiklikle, mecburi hizmet sözleşmesi tesis edilmesine dair uygulamadan vazgeçilerek, 2547 sayılı Kanun'un 35. maddesi kapsamında görevlendirilecek öğretim elemanlarından tıpkı eskiden olduğu gibi taahhütname ve kefalet senedi alınması yoluna gidilmiştir. Uygulamada bu yöntem hâlâ sürdürülmekte olduğundan mecburi hizmet sözleşmelerinin, idare ile öğretim elemanı arasında kurulan, taahhütname ve kefalet senedi alınması yaptırımını içeren hukuki ilişki olarak nitelendirilmesinde³² herhangi bir sakıncası bulunmadığı akla gelebilir. Fakat, öğretim elemanlarının görevlendirilmelerinden, mecburi hizmetle yükümlü kılınması ve mecburi hizmetin sonuçlarının belirlenmesine kadar, idare ile kurulan statüler ilişkisinin, sözleşme ilişkisi olarak algılanması hatalı bir saptama olarak değerlendirilebilir. Zira, kamu hizmetinin özelliği olarak, kamu personeline ilişkin kural ve yükümlülükler iradelerin serbestçe uyuşmasıyla kurulan bir sözleşmeye değil, tek taraflı irade açıklamasıyla tesis edilen statülerle belirlenmektedir³³. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun E.2008/3482–K.2013/1167 sayılı ve 01.04.2013 tarihli kararı da bu duruma açıklık getirerek, taahhütname ve kefalet senetlerinin uygulanmasından önceki süreçlerde idari işlemlere ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde idari yargının, taahhütname ve kefalet sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde ise adli yargının görevli olduğunu tespit etmiştir. Uyuşmazlık Mahkemesi tarafından da bu taahhütname ve kefalet sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıkların adli yargının görev alanında olduğu kabul edilmektedir³⁴. Dolayısıyla, 2547 sayılı Kanun'un 35. maddesine göre görevlendirilen öğretim elemanlarının mecburi hizmetle yükümlü kılınması sürecine ilişkin hukuksal durumun mecburi hizmet sözleşmesi olarak ele alınması tarafımızca uygun görülmemektedir. Buna rağmen, taahhütname ve kefalet sözleşmesi hükümlerinin hukuksal sonuçlarının doğması veya bu işlemlerin geçerliliğine ilişkin mesele ayrıca ele alınması gereken bir konudur.

B. Taahhütname ve Kefalet Sözleşmelerinin Hukuki Nitelikleri ile Geçerlilik Şartları

1. Taahhütname³⁵

Yurt içinde yetiştirilen öğretim elemanlarına, başka yükseköğretim kurumunda görevlendirme işlemleri sürecinde mecburi hizmet yükümlülüğünü yerine getireceği; getirmediği takdirde kendisine yapılan tüm masrafları eksik hizmet süresiyle orantılı olarak faiziyle birlikte geri ödeyeceği hususunu içeren taahhütname imzalatıldığına yukarıda da değinilmişti. Bu taahhütnamelerin tek yanlı olarak borç ilişkisi kuran yönüyle çok tartışılmış olmasa da niteliği üzerine doktrinde bazı tartışmalar yapıldığı görülmüştür. Ancak, taahhütnamelerin bir hukuk işlem olarak nerede yer aldığı hususu ile geçerlilik şartları bakımından konunun incelenmemiş olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle çalışma içerisinde bu konuya da değinilmeye ihtiyaç duyulmuştur.

a. Taahhütnamenin Hukuki Niteliği

Öğretim elemanlarından, 2547 sayılı Kanun'un 35. maddesi kapsamında başka yükseköğretim kurumunda görevlendirme işlemleri sürecinde alınan taahhütnamelerin idari sözleşme, özel hukuk sözleşmesi veya tek taraflı hukuki işlem niteliğinde olup olmadığı, doktrinde yargı kararları ışığında ve genel bir çerçevede tartışılmıştır³⁶. Bir görüşe göre, taahhütname isminde idari sözleşme türünün bulunmaması, taahhütnamelerin kamu hizmetinin yürütülüşüne ilişkin olmaması ve kefalet sözleşmelerinin de bu taahhütnamelere dayanıyor olması nedenleriyle, taahhütnamelerin özel hukuk sözleşmesi niteliğinde olduğu

²⁹ BAYINDIR, s.223-224; YILDIRIM, Ramazan/BAŞÖZEN, Ahmet: "Yargıtay 15. Hukuk Dairesinin Çelişik Kararları ve '35'likzedeler", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 14(1), 2006, s.20-24.

³⁰ RÜZGARESEN, s.271-272.

³¹ RÜZGARESEN, s.271-305.

³² RÜZGARESEN, s.271-272.

³³ POCHARD, Marcel: Les 100 Mots de la Fonction Publique, Presses Universitaires de France, Paris 2011, s.14.

³⁴ Örnek karar için bkz. UYM, 30.12.2013, E.2013/1808 K.2013/2014.

³⁵ Dikkat edilecek olursa, yüklenme senedi veya taahhütname arasında anlam bakımından da fark bulunmamaktadır. Zira, hukuki bir terim olarak, "taahhüt" sözcüğü, "yükümlenme" veya "yüklenme" anlamında da kullanılmaktadır. Bkz. YILMAZ, Ejder: Hukuk Sözlüğü, Doruk Yayınları, Ankara 1976, s.296.

³⁶ SEZER, s.41-44; ÇAKIR, s.570-572; BAYINDIR, s.232-233.

kabul edilmektedir³⁷. Başka bir görüşe göre ise, karşılıklı iradelerinin uyuşmaması nedeniyle bu taahhütnameler ne özel hukuk sözleşmesi ne de idari sözleşme niteliğinde değildir³⁸. Bu noktada taahhütnamelerin niteliğinin başka bir hukuki işlem olup olmayacağı da sorgulanabilir. Ancak burada önemle ifade etmek gerekir ki, genel olarak öğretim elemanlarının mecburi hizmet yükümlülüğü bağlamında “taahhütnamelerin niteliği” gibi bir konuya ilişkin tespitlerde bulunmaya yönelik girişimler yukarıda da ifade edildiği üzere çok da sağlıklı sonuçlar vermeyebilir. Zira, kanunlarda veya düzenleyici işlemlerde, 35. madde görevlendirmelerine ilişkin taahhütnamenin içeriğine yönelik bir düzenleme bulunmadığı gibi borçlar hukukunda taahhütname adında özel olarak tanımlanan bir hukuki işlem türü de bulunmamaktadır. Bu hususta yargı mercilerinin değerlendirmeleri de önem arz etmekte olsa da somut uyuşmazlıkların her birinde yargı organlarının incelenen ve farklı üniversitelerce hazırlanan taahhütnamelerin içeriğinin farklı olması, taahhütnameler hakkında genel bir yargıda bulunabilmeye imkân tanımamaktadır. Zira, her üniversitenin kendine özgü taahhütname oluşturabilmesi mümkündür. Nitekim, doktrinde bu taahhütnamelerin üniversiteden üniversiteye farklılaştığı eleştiri konusu olmuştur³⁹. Diğer yandan, önceki araştırmalarda yer alan veriler ile bu çalışma için araştırılan taahhütnamelerin, genellikle lisansüstü eğitim sürecinde ödenen maaşların ve yapılan sair eğitim giderlerinin faizi ile geri ödenmesi hususunda öğretim elemanı tarafından taahhüt, idari işlem veya idari sözleşme olmadığı kolayca ifade edilebilmektedir. Zira idari işlemler, kamu gücü kullanan idare tarafından tek taraflı irade açıklamasıyla tesis edilmektedir⁴⁰. Oysa, taahhütname, şekli anlamda, idarenin değil, görevlendirilen öğretim elemanının irade açıklamasıdır. İdari sözleşmeler ise bir tarafı idare ve konusu kamu hizmeti olan, özel hukuku aşan şartlar içeren sözleşmelerdir⁴¹. Taahhütname çerçevesinde, idare ile öğretim elemanının karşılıklı hak ve yükümlülükleri belirleyen iradelerle kurulan ve kamu hizmetine ilişkin bir sözleşme ilişkisi kurulmadığı için idari sözleşme olarak nitelendirilemeye yer bulunmamaktadır⁴². Bu durumda, taahhütnamelerin bir özel hukuk işlemi olduğu düşünülecek olursa, taahhütnamelerin öğretim elemanınca verilen borç vaadi niteliğinde oldukları düşünülebilir. TBK m. 18 hükmü çerçevesinde, borç vaadi için bir sebep gösterme zorunluluğu bulunmamaktadır⁴³. Borç vaadi, tıpkı kefalet sözleşmeleri gibi tek tarafa borç yüklemektedir⁴⁴. Borç vaadi, karşı tarafın kabulü ile hüküm ve sonuçlarını doğuran, bu yönüyle sözleşme niteliğinde kabul edilmesi gereken bir hukuki işlem türüdür. O hâlde, söz konusu taahhütnamelerin tek taraflı şarta bağlı borç doğuran niteliği ile diğer özellikleri birlikte değerlendirilerek, geçerlilik şartlarının açıklanması mümkündür.

b. Taahhütnamenin Geçerlilik Şartları

Öğretim elemanlarından 35. madde kapsamında görevlendirme sürecinde alınan taahhütnamelerin tek tarafa borç yükleyen sözleşme niteliğinde oldukları tespit edildiğine ve Türk Borçlar Hukuku çerçevesinde özel bir sözleşme türü olmadıkları bilindiğine göre, geçerlilik şartlarının sözleşmelere ilişkin genel şartlarla sınırlı olarak anlaşılması gerektiği ifade edilmelidir. Bir hukuki işlem olarak, sözleşmeler için geçerlilik şartları, tarafların hukukî işlem ehliyetine sahip olması, serbestçe açıklanmış bir iradenin ürünü olması, emredici hukuk kurallarına aykırı olmaması ve muvazaalı olmaması şeklinde ifade edilebilmektedir⁴⁵. Diğer bir ifadeyle, taahhütnamelerin, sözleşmeyi geçersiz kılacak unsurları içermemesi gerekmektedir. Sözleşmeyi geçersiz kılan sebepler kısaca, tarafların sözleşme yapabilmeye ehil olmamaları, muvazaa, gerekli icazetin verilmemesi, sözleşmenin; kanuni şekil şartına, emredici hükümlere, ahlaka, kişilik haklarına, kamu düzenine aykırılık içermesi, konusunun imkânsız olması ve bazı iptal nedenleri olarak ifade edilebilmektedir⁴⁶.

Öğretim elemanlarının mecburi hizmet yükümlülüğünü temin etmek üzere alınan taahhütnamelerin geçerliliği hususuna ilişkin Yargıtay’ın çok sayıda kararı olduğu görülmüştür. Önceleri, maaşlar dahil öğretim elemanlarına yapılan her türlü ödemenin, eğitim masraflarının iadesine ilişkin taahhütname hükümlerinin, serbest iradeye dayanması ve sözleşmelerde gabin, ikrah gibi iradeyi sakatlayan hâller bulunmaması nedeniyle tümüyle geçerli kabul edildiğine dair Yargıtay kararları⁴⁷ ön plana çıkmaktayken, son dönemde Yargıtay’ın özellikle maaşların iadesi bakımından farklı bir yorum geliştirdiği görülmektedir. Bu kararlarda, Yargıtay tarafından taahhütnamelerin, yalnızca maaşların geri verilmesine dair ibareler nedeniyle kısmen geçersiz olduğu, diğer yönleriyle ise geçerli olduğu kabul edilmektedir⁴⁸. Söz konusu taahhütnamelerin içeriğine ilişkin Yargıtay tarafından yapılan incelemelerde, maaşların geri verileceğine ilişkin düzenlemenin geçersiz olduğuna hükmedilirken⁴⁹, kararlarda yüklenme senedi hükümlerinin icrası durumunda angarya yasağının ihlal edilmiş olacağına dair ilişkin tespitler yapılmaktadır⁵⁰. Bu kararlar

³⁷ ÇAKIR, s.572-573.

³⁸ BAYINDIR, s.233.

³⁹ ÇAKIR, s.592; YILDIRIM/BAŞÖZEN, s.22; RÜZGARESEN, s.272.

⁴⁰ DURAN, Lütfi: İdare Hukuku Ders Notları, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s.385.

⁴¹ TEKİNSOY, M. Ayhan: "İdari Sözleşmelerde Ölçüt Sorunu", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 55(2), 2016, s.216.

⁴² Ancak, taahhütname alınmasına ilişkin sürecin ise statü hukuku çerçevesinde ele alınması gerektiğine şüphe yoktur. Burada sadece taahhütnamenin hukuki niteliği üzerinde durulmaktadır.

⁴³ NOMER, Haluk: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 18. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2021, s.56.

⁴⁴ AYAN, Mehmet: Borçlar Hukuku (Genel Hükümler), 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s.154.

⁴⁵ AYAN, s.123-125.

⁴⁶ EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 23. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2018, s.349-350; NOMER, s.65.

⁴⁷ Kararlar ve açıklamalar için bkz. RÜZGARESEN, s.297-302.

⁴⁸ Yargıtay 3.HD., 10.1.2024, E.2023/2346 K.2024/127.

⁴⁹ Yargıtay 3.HD., 12.10.2022, E.2022/6479 K.2022/7698.

⁵⁰ Yargıtay 3.HD., 28.1.2021, E.2020/4022, K.2021/599. Yargıtay 3. Hukuk Dairesi’nin benzer kararlar için bkz. Yargıtay 3.HD., 12.10.2022, E.2022/6479, K.2022/7698; Yargıtay 3.HD., 30.12.2021, E.2020/11267, K.2021/13925; Yargıtay 3.HD., 25.02.2021,

ışığında, öğretim elemanlarının mecburi hizmet yükümlülüğüne ilişkin olarak taahhütnameden doğan sorumluluklarının, aylık, ücret, zam, aidat, tazminat gibi maaş kalemleri dışında sözleşmede düzenlendiği biçimiyle anlaşılması gerektiği söylenebilir. Örneğin, söz konusu kalemler dışında öğretim elemanına yapılan harcırah ödemesi, sözleşme hükümleri nedeniyle iade kapsamında yer alıyorsa, bu durumda öğretim elemanının bu kaleme ilişkin iade sorumluluğundan söz edilebilecektir. Nitekim, Yargıtay, yüklenme senedinde maaşların iadesine yönelik hükmü angarya yasağına aykırılık nedeniyle geçersiz saymış; ancak senedin diğer hükümlerinin geçerliliğini koruduğunu belirterek, ilk derece mahkemesinin taahhütnamelerin tamamen hükümsüz kabul eden kararını bozmuş ve araştırma görevlisinin maaş dışındaki yurt içi görev yolluklarından sorumlu tutulması gerektiğinin göz ardı edilmemesi gerektiğini ifade etmiştir⁵¹. Yargıtay'ın tarafımızca da isabetli bulunan bu yaklaşımı, mecburi hizmet yükümlüsü öğretim elemanlarının mülkiyet hakkı üzerinde oluşan külfeti büyük oranda hafifletecek nitelikte olmasına rağmen, taahhütname ve kefalet sözleşmelerinin Türk Borçlar Kanunu'nun öngördüğü geçerlilik koşullarına uygunluğu bakımından yapılan değerlendirme yönüyle sorunlu görünmektedir. Kanun koyucu, kefaletin tek tarafa borç yükleyen niteliği ve kefilin üstleneceği yükümlülüğün ağırlığı nedeniyle, kefilin iradesini korumak ve beyanının sonuçlarını düşünerek açıklamasını sağlamak amacıyla sıkı şekil şartları öngörmüştür. Hukuki işlemlerin geçerliliği bakımından serbest iradenin önemi gözden kaçırılmaktadır. Yurt içinde yetiştirilen öğretim elemanlarından görevlendirilme sürecinde alınan taahhütnamelerin ikrah ve gabin ihtiva ettiği bu yönüyle de bu taahhütname ve kefalet sözleşmelerinde irade serbestisinin bulunmadığı kabul edilmektedir⁵². Zira, öğretim elemanları, lisansüstü eğitim alabilmek için görevlendirilme sürecinde bu senetleri imzalamaya zorlanmakta; aksi hâlde eğitim hakkını kullanması imkânsız hâle gelmektedir. Dolayısıyla, tarafların serbest iradelerine dayalı gerçek bir rızadan söz edilememektedir⁵³.

2. Kefalet Sözleşmesi

Kefalet sözleşmesi, mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu m.483 ile yürürlükteki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.581'de düzenlenmiştir. Eski Kanun, kefaleti borçlunun borcunun ifasını alacaklıya karşı üstlenme taahhüdü olarak; TBK ise borçlunun borcunu ifa etmemesi hâlinde kefilin alacaklıya karşı kişisel sorumluluk yüklenen bir sözleşme olarak tanımlar. Bu tanımlardan hareketle kefalet sözleşmesi; kefil ile alacaklı arasında kurulan, asıl borçlunun borcunu ifa etmemesine karşın alacaklıya kişisel güvence sağlayan bir teminat sözleşmesidir⁵⁴. Kefil, alacaklıya karşı borçlunun borcunun ifa edilmemesinin sonuçlarından kanunun çizdiği sınırlar içinde sorumlu olmayı üstlenir. Kefalet sözleşmesinin kurulması için kefil ile alacaklı arasında kurulan sözleşme de asıl borçlunun rızasının alınmasına gerek yoktur bundan dolayı kefalet sözleşmesinin asıl borçlu, alacaklı ve kefil ile ilgilendiren üç taraflı bir ilişki yarattığı yönündeki değerlendirme yerinde değildir⁵⁵. Kefalet sözleşmesinin kurulmasında borçlunun doğrudan rızası alınmasa da kefil, alacaklıya ödeme yaptıktan sonra kanunen alacaklının haklarına halef olur ve ödediği miktar oranında rücu hakkını asıl borçluya karşı kullanabilir⁵⁶. Kefil, alacaklının talebi üzerine asıl borçlunun borcunu değil, kendi kefalet borcunu ifa eder ancak ifadan sonra bu durumu asıl borçluya bildirir ve ödeme nispetinde alacaklıya halef olur⁵⁷.

a. Kefalet Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

E.2020/4020, K.2021/1954; Yargıtay 3.HD., 11.02.2021, E.2020/3907, K.2021/1309; Yargıtay 3.HD., 31.10.2023, E.2022/6914, K.2023/2994; Yargıtay 3.HD., 25.01.2024, E.2023/1568, K.2024/418; Yargıtay 3.HD., 23.06.2025, E.2024/4310, K.2025/3454; Yargıtay 3.HD., 20.02.2025, E.2024/1663, K.2025/974.

⁵¹ Yargıtay 3.HD., 12.10.2022, E.2022/6479 K.2022/7698.

⁵² RÜZGARESEN, s.283-286.

⁵³ EZER, s.41-42; YILDIRIM/BAŞÖZEN, s.22; BAYINDIR, s.233.

⁵⁴ REMZİ, Mehmet/AYDIN, Sezer: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 9. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2019, s.345; ÇINAR, Ömer: "Kiracı Lehine Yapılan Kefalet Sözleşmesinin Türk Borçlar Kanunu'nun Süreli ve Süreli Olmayan Kefalet Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi", İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(1), 2018, s.145; AYAN, Serkan: "Kiracının Kira Sözleşmesinden Doğan Borçlarının Kefaletle Teminat Altına Alınması", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19(3), 2017, s.298; AYRANCI, Hasan: "Kefalet Sözleşmesinde Asıl Borcun Belirli Olması İlkesi ve Cari Hesaba Kefalet", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(1-2), 2005, s.109-110; GÜNSAY, Töre: "Kefalet Sözleşmesinin Fer'iliği İlkesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19(3), 2017, s.1081; BAŞYİĞİT, Özgür: "Borçlar Kanunu Tasarısı ile Karşılaştırmalı Olarak Kefalet Sözleşmesinin Sona Ermesi", Legal Hukuk Dergisi, 3(33), 2005, s.3317; YILMAZ, Merve: "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Kefalet Sözleşmesinde Kefilin Sorumluluğunun Kapsamı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (97), 2011, s.156; ÖZKAN ŞAHİN, Gizem: "Kefalet Sözleşmesine İlişkin Düzenlemeler Işığında TBK m.582/2 Hükümünün Değerlendirilmesi", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 12(2), 2022, s.1916; CANPOLAT, Ferhat/TOPUZ, Seçkin: "Kefalet ile Garanti Ayırımının Önemi ve Ayırımında Uygulanacak Kistaslar", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (78), 2008, s.55; YENER, Mehmet: "Kefilin Sorumluluğunun Kapsamı ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ile Yapılan Değişiklikler", Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 4(7), 2012, s.105; AKTÜRK, Emrah: Kefalet Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları ve Sonuçları, Adalet Yayınevi, Ankara 2020, s.31-32; ÖZDEMİR, Sema Gizem: Genel Kredi Sözleşmesinde Şahsi Teminat Aracı Olarak Kefalet, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2025, s.103-104; ÖZEN, Burak: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Kefalet Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s.57-58; BİLGİN, Mahmut: Öğreti ve Uygulamada Kefalet ve Yargılama Hukukuna İlişkin Uyuşmazlıklar, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2017, s.2; GÜNAY, Erhan: Kefalet Sözleşmesi ve Kefilin Sorumluluğu, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s.15; ÇELİK, Ali: Mütelselsel Kefaletin Kurulması ve Geçerlilik Şartları, Adalet Yayınevi, Ankara 2016, s.5-6; REİSOĞLU, Seza: Türk Kefalet Hukuku, Ankara 2013, s.20-21; ÇELEBİ, Oğuzhan: Kefalet Sözleşmesi ve Eşin Rızası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s.47-48.

⁵⁵ AYAN, s.298-299; REMZİ/AYDIN, s.345-346; ÖZDEMİR, s.105.

⁵⁶ GÜNSAY, s.1084; ÖZKAN ŞAHİN, s.1929; AKTÜRK, s.53; ÖZDEMİR, s.106; ÖZEN, s.447-448; BİLGİN, s.511; REİSOĞLU, s.268; ÇELEBİ, s.156-157.

⁵⁷ REMZİ/AYDIN, s.372.

Kefalet sözleşmesi kural olarak tek tarafa borç yükleyen (ivazsız) bir sözleşmedir; zira sözleşmenin kurulmasıyla birlikte borç altına giren esasen kefilidir ve alacaklı, kefile karşı herhangi bir borç altına girmez⁵⁸. Asıl borcun doğması veya sürdürülmesi amacıyla alacaklının borçluya kredi tahsis etmesi ya da vadeyi uzatması, kefile karşı üstlenilmiş bir edim sayılmaz⁵⁹. Ancak doktrinde bazı yazarlar, bu durumda karşı edim niteliği bulunduğunu ve kefilin alacaklıya karşı ödemezlik def'inde bulunabileceğini ileri sürmüştür⁶⁰. Ayrıca, alacaklı hiçbir özel hüküm bulunmasa da kanundan doğan bazı yan yükümlülüklerle tabidir. Bunlar alacağı ve rehinleri koruma, kefilin rücu imkânlarını gereksiz yere zayıflatmama, borç ödendiğinde gerekli belgeleri iade etme ve dürüstlük kuralının gerektirdiği ölçüde kefilin bilgilendirme gibi yükümlülüklerdir⁶¹.

Kefalet sözleşmesinin hukuki niteliği dikkate aldığımızda kefalet sözleşmesi fer'î nitelikte bir kişisel teminatır; yani geçerliliği ve kapsamı, asıl borç ilişkisinin varlığına ve geçerliliğine bağlıdır⁶². Bu yönüyle bağımsız garanti sözleşmesinden ayrılır. Bağımsız garantide taahhüt, asıl borçtan bağımsızdır; kefalette ise kefilin sorumluluğu her zaman asıl borcun kaderini izler⁶³. Fer'îlik niteliğinin sonuçları açıktır. Kefilin borcunun doğumu, geçerli bir asıl borcun varlığına; devamı ve kapsamı ise asıl borcun muhtevasına bağlıdır⁶⁴. Kefil, sözleşmede belirlenen üst sınır ve koşullar çerçevesinde, asıl borçtan daha geniş bir yükümlülük altına giremez. Asıl borç muaccel hâle gelmeden kefilin borcu muaccel olmaz; muacceliyet, borçluya yapılacak bildirim veya ihtara bağlıysa, bu bildirimin kefile de yapılması gerekir⁶⁵. Ancak asıl borçluya ihbarda bulunulmadan kefile ihbarda bulunulması geçersizdir⁶⁶. Kefalet alacağı asıl alacaktan bağımsız şekilde devredilemez⁶⁷. Borcun üçüncü kişiye naklinde ise kefilin sorumluluğunun devam etmesi, kefilin açık rızasına bağlıdır; rıza yoksa borçlu değişse bile kefilin sorumluluğu kendiliğinden yeni borçlu lehine sürmez⁶⁸.

Kefalet sözleşmesi tali nitelikte bir sözleşmedir. Bu durum yalnızca adî kefalette söz konusudur⁶⁹. Adî kefalette alacaklı, kural olarak önce asıl borçluya başvurmalı ve takibe girişmelidir; tahsilin semeresiz kaldığı veya önemli ölçüde güçleştiği ortaya konulmadıkça kefile yönelinemez⁷⁰. Uygulamada kefalet sözleşmesi alacaklı ile kefil arasında kurulur; asıl borçlunun rızası veya bilgilendirilmesi aranmaz. Ancak unutulmamalıdır ki kefalet sözleşmesi, doğuşu, kapsamı ve ifası bakımından asıl borcu izleyen, onu aşmayan ve onunla birlikte varlık kazanan bir kişisel teminatır.

Müteselsil kefalette kefil, dış ilişkide alacaklıya karşı birlikte borçlu benzeri bir sorumluluk üstlenmekle birlikte, kefaletin fer'î niteliği değişmez. Asıl borcun yokluğu ya da geçersizliği, kapsamının aşılması, henüz muaccel olmaması gibi hususlar kefilin sorumluluğunu sınırlar; kefil, asıl borçluya ait def'ileri (örneğin borcun sona ermesi, zamanaşımı, takas edilebilirlik) alacaklıya karşı ileri sürebilir⁷¹. Müteselsil kefaletin geçerli olarak kurulabilmesi için, TBK m.583 uyarınca, bu hususun kefalet sözleşmesinde açıkça yer alması ve ayrıca kefil tarafından el yazısıyla belirtilmesi gerekir⁷². TBK m.586/1 uyarınca müteselsil kefalette, kanunda öngörülen asgari koşullar gerçekleştiğinde alacaklı, borçluyu takip etmek veya rehinleri paraya çevirmek zorunda olmaksızın doğrudan kefinden ifayı talep edebilir. Bununla birlikte kefaletin asıl borca bağlı (fer'î) niteliği ve kefile tanınan koruyucu def'iler varlığını sürdürür⁷³.

b. Kefalet Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları

i. Asıl Borcun Geçerli Olması

Kefalet sözleşmesinin geçerli olarak kurulabilmesi için öncelikle asıl borç ilişkisinin hukuken geçerli olması gerekir⁷⁴. Asıl borç başlangıçtaki imkânsızlık, hukuka veya ahlâka aykırılık, şekil eksikliği, muvazaa gibi sebeplerle batıl yahut hukuken mevcut değilse, kefalet de fer'î niteliği gereği hüküm ifade etmez⁷⁵. Batıl bir sözleşmenin taraflarca sonradan yeniden ve geçerli şekilde kurulması hâlinde de önceki kefalet

⁵⁸ AYRANCI, s.109; REMZİ/AYDIN, s.347; GÜNSAY, s.1082; AKTÜRK, s.50; ÖZDEMİR, s.111; ÖZEN, s.118-119; ÇELİK, s.14; REİSOĞLU, s.25; ÇELEBİ, s.50-51.

⁵⁹ AKTÜRK, s.51; ÖZDEMİR, s.111-112.

⁶⁰ ÇELEBİ, s.50-51; ÖZEN, s.118; ÇELİK, s.14.

⁶¹ AKTÜRK, s.51; ÖZDEMİR, s.112; GÜNSAY, s.1082; ÖZEN, s.448; REİSOĞLU, s.25.

⁶² ÇINAR, s.147; BAŞYİĞİT, s.3317; REMZİ/AYDIN, s.348; YILMAZ, s.161-162; ÖZKAN ŞAHİN, s.1917; CANPOLAT/TOPUZ, s.56; YENER, s.106; AKTÜRK, s.46-47; ÖZDEMİR, s.107; ÖZEN, s.86-87; BİLGİN, s.15; GÜNAY, s.16; ÇELİK, s.7; REİSOĞLU, s.22; ÇELEBİ, s.58-59.

⁶³ DEMİR, Şamil: "Kefalet Sözleşmesinin Uygulama Alanı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (108), 2013, s.104; ÖZKAN ŞAHİN, s.1926; CANPOLAT/TOPUZ, s.59 vd.; AKTÜRK, s.45-46; ÖZDEMİR, s.114.

⁶⁴ AYRANCI, s.109; GÜNSAY, s.1090; YILMAZ, s.157-158; ÖZKAN ŞAHİN, s.1921; CANPOLAT/TOPUZ, s.56; YENER, s.106; AKTÜRK, s.46; ÖZDEMİR, s.107; ÖZEN, s.91; BİLGİN, s.15; GÜNAY, s.16-17; ÇELİK, s.7-8.

⁶⁵ REMZİ/AYDIN, s.348.

⁶⁶ REİSOĞLU, s.23.

⁶⁷ AKTÜRK, s.48.

⁶⁸ BAŞYİĞİT, s.3327-3328.

⁶⁹ GÜNSAY, s.1086; ÖZKAN ŞAHİN, s.1921-1922; CANPOLAT/TOPUZ, s.56; AKTÜRK, s.50; ÖZDEMİR, s.110; ÖZEN, s.91; BİLGİN, s.32; ÇELİK, s.11-12; REİSOĞLU, s.25; ÇELEBİ, s.62-63.

⁷⁰ GÜNSAY, s.1081; ÖZDEMİR, s.110; ÖZKAN ŞAHİN, s.1921-1922; CANPOLAT/TOPUZ, s.56; YENER, s.106-107; AKTÜRK, s.50; ÖZEN, s.91; BİLGİN, s.32; ÇELİK, s.11; REİSOĞLU, s.25.

⁷¹ ÖZEN, s.91; BİLGİN, s.32-33.

⁷² AYAN, s.300; REMZİ/AYDIN, s.362; AKTÜRK, s.155.

⁷³ REMZİ/AYDIN, s.359-360.

⁷⁴ AYRANCI, s.110-111; GÜNSAY, s.1086; ÖZKAN ŞAHİN, s.1917; ÖZKAN ŞAHİN, s.1921; CANPOLAT/TOPUZ, s.56; AKTÜRK, s.57-58; ÖZDEMİR, s.119-120; GÜNAY, s.44.

⁷⁵ AYRANCI, s.110-111; GÜNSAY, s.1086; CANPOLAT/TOPUZ, s.60; AKTÜRK, s.58; ÖZDEMİR, s.120; GÜNAY, s.44; ÇELİK, s.11.

sözleşmesi geçerli hâle gelmez, yeni asıl borç için ayrıca ve usulüne uygun bir kefalet sözleşmesi yapılması gerekir.

Bununla birlikte kefalet sözleşmesi yalnızca mevcut borçlar için değil, gelecekte doğacak veya koşula bağlı borçlar için de kurulabilir. TBK m.582’de yer alan “gelecekte doğacak borç” ifadesi, salt vadeye bağlı bir borçla sınırlı değildir; henüz doğmamış olmakla birlikte belirli veya en azından belirlenebilir bir hukuki ilişkiden kaynaklanacak borçları da kapsar⁷⁶. Örneğin kira ilişkisi bakımından, kefalet hem mevcut kira alacaklarını hem de sözleşme süresince doğacak kira borçlarını teminat altına alacak şekilde düzenlenebilir⁷⁷. Bu tür bir kefalette alacaklının kefinden talepte bulunabilmesi, esas borcun doğmasına veya geciktirici koşulun gerçekleşmesine bağlıdır. Keza bozucu koşula bağlı bir asıl borç teminat altına alınmışsa, koşulun gerçekleşmesiyle asıl borç sona erdiğinde kefalet borcu da fer’î olması sonucu kendiliğinden sona erer⁷⁸.

TBK m.582, özel bir durum daha düzenler. Yanılma veya ehliyetsizlik sebebiyle borçlunun sorumlu olmadığı bir borç için kişisel güvence veren kişi, bu sakatlığı bildiği hâlde kefalet üstlenmişse, kefalet hükümlerine göre sorumlu tutulur; aynı şekilde zamanaşımına uğramış bir borca bilerek kefil olan kişi de kefalet hükümlerine göre sorumlu olur⁷⁹. Öte yandan TBK m.591 çerçevesinde kefil, kural olarak borçlunun alacaklıya karşı sahip olduğu def’ileri ileri sürebilir; özellikle kumar ve bahis borçları söz konusu olduğunda, kefilin borcun bu niteliğini bilmiş olması dahi borçlunun sahip olduğu def’ileri ileri sürmesine engel değildir⁸⁰.

ii. Kefilin Gerekli Ehliyetleri Haiz Olması

Kefalet sözleşmesinin geçerli olarak kurulabilmesi için kefilin gerekli fiil ehliyetine sahip olması şarttır⁸¹. Kefalet, hukukî niteliği gereği tek taraflı borç yükleyen bir sözleşme olduğundan, kanun koyucu kefilin koruyan bazı sınırlamalar getirmiştir. Türk Medenî Kanunu m.449 uyarınca vesayet altındaki kişi adına kefalet sözleşmesi yapılamaz; bu nedenle vasi, kısıtlı adına kefil olamaz, sonradan icazet de veremez⁸². Benzer şekilde, velayet altında bulunan küçükler için de ana ve babanın çocuk adına kefil olması kural olarak mümkün değildir⁸³.

Sınırlı ehliyetsizlerin (ayırt etme gücüne sahip olmakla birlikte ergin olmayan ya da kısıtlı kişiler) bizzat kefil olmaları da geçerli değildir; bu kişilerin yaptığı kefalet sözleşmeleri, yasal temsilcinin izni veya sonradan onayıyla dahi geçerlilik kazanmaz⁸⁴.

Kefalet sözleşmesi temsil yoluyla da kurulabilmektedir. Ancak bu noktada, genel vekâlet hükümlerinden farklı ve daha sıkı bir şekil rejimi söz konusudur. Nitekim TMK m.504/3 gereğince, vekil özel olarak yetkilendirilmedikçe müvekkili adına kefil olamaz. Öte yandan TBK m.583 hükmü, kefaletin yazılı şekilde yapılmasını, ayrıca kefilin sorumluluğunun üst sınırının, tarih ve varsa “müteselsil kefil” ibaresinin el yazısıyla belirtilmesini öngörmektedir. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre, gerek kendi adına kefil olunmasına ilişkin özel yetki verilmesi gerekse başkası adına kefil olma vaadi de aynı şekil şartlarına tabidir. Dolayısıyla temsil yetkisi açıkça ve yazılı olarak verilmiş olmalı; yetki belgesi, kefalet sözleşmesinde öngörülen şekil koşullarını karşılamalıdır.

iii. Eşin Rızası

Kefalet sözleşmesinin geçerli şekilde kurulabilmesi için, TBK m.584 uyarınca eşlerden birinin mahkemece verilmiş ayrılık kararı bulunmadıkça veya yasal olarak ayrı yaşama hakkı doğmadıkça, kefil olacak kişinin eşinin yazılı rızası şarttır⁸⁵. Bu rıza, sözleşmenin kurulmasından önce veya en geç kurulurken verilmelidir; sonradan verilen onay (icazet) geçerlilik sağlamaz⁸⁶. Eşin rızası bir geçerlilik şartı olduğundan, yokluğu kural olarak kesin hükümsüzlük sonucunu doğurur ve sonradan tamamlanamaz⁸⁷. Rızanın yazılı şekilde verilmesi yeterlidir; noterlik şartı aranmaz⁸⁸.

Kanun, sonradan kefilin aleyhine olmayan değişiklikler bakımından yeni bir eş rızası aramaz. Özellikle, kefilin sorumlu olacağı miktarı artırmayan, adı kefaleti müteselsil kefaletle dönüştürmeyen ve kefil lehine olan güvenceleri önemli ölçüde azaltmayan değişiklikler için eşin ayrıca rızası gerekmez; buna karşılık kefilin yükünü ağırlaştıran nitelikteki değişikliklerde yeniden rıza aranır⁸⁹. Müteselsil kefalet ilişkisinde birden çok kefil varsa ve içlerinden birinin eş rızası geçerli şekilde alınmamışsa, geçersizlik sadece o kefil bakımından sonuç doğurur; diğer kefillerin kefaleti, kendi şartları bakımından geçerliliğini korur⁹⁰.

Kefaletin temsil yoluyla kurulması da mümkündür; ancak bu durumda eşin rızasının kime ait olacağına dikkat edilmelidir. Belgeyi temsilci imzalıyor olsa bile, kefalet borcu temsil olunan kişinin

⁷⁶ AYRANCI, s.112; CANPOLAT/TOPUZ, s.60; YENER, s.107-108; ÖZDEMİR, s.120.

⁷⁷ ÇINAR, 147.

⁷⁸ ÖZKAN ŞAHİN, s.1937; GÜNAY, s.45.

⁷⁹ ÖZKAN ŞAHİN, s.1917; ÖZDEMİR, s.120-121; GÜNAY, s.45.

⁸⁰ AKTÜRK, s.62-63; REMZİ/AYDIN, s.353.

⁸¹ DEMİR, s.92; ÖZDEMİR, s.121; ÖZEN, s.172; BİLGİN, s.59; GÜNAY, s.46; ÇELEBİ, s.88; AKTÜRK, s.66.

⁸² AKTÜRK, s.67; ÖZDEMİR, s.121; ÖZEN, s.172-173; DEMİR, s.92; BİLGİN, s.62; GÜNAY, s.46; ÇELEBİ, s.88.

⁸³ ÖZEN, s.173; BİLGİN, s.66; GÜNAY, s.46; DEMİR, s.92; AKTÜRK, s.68; ÖZDEMİR, s.122; ÇELEBİ, s.88.

⁸⁴ GÜNAY, s.46; ÇELEBİ, s.88; DEMİR, s.92; ÖZDEMİR, s.121-122; AKTÜRK, s.67-68; ÖZEN, s.172-173; BİLGİN, s.62.

⁸⁵ AYAN, s.305; DEMİR, s.92; GÜNER, s.650-651; AKTÜRK, s.88-89; ÖZDEMİR, s.128-129; ŞEKER, Muzaffer: Kefalet ve AVALDE Eşin Rızası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, s.20-21.

⁸⁶ DEMİR, s.93; GÜNER, s.660; AKTÜRK, s.92; ÖZDEMİR, s.130; ŞEKER, s.34; ÖZEN, s.192; BİLGİN, s.90; GÜNAY, s.115.

⁸⁷ ÖZDEMİR, s.130; ŞEKER, s.34-35; ÖZEN, s.192; DEMİR, s.93; GÜNER, s.660; AKTÜRK, s.115-116; BİLGİN, s.90; GÜNAY, s.115.

⁸⁸ ŞEKER, s.30; DEMİR, s.93; GÜNER, s.661; AKTÜRK, s.109; ÖZDEMİR, s.131; ÖZEN, s.193; BİLGİN, s.90; GÜNAY, s.115.

⁸⁹ BİLGİN, s.90-91; AKTÜRK, s.93; ÖZDEMİR, s.131; ŞEKER, s.42; DEMİR, s.93-94; GÜNER, s.658; ÖZEN, s.194-195.

⁹⁰ AKTÜRK, s.118.

üzerinde doğar. Bu nedenle yazılı eş rızası, temsilcinin eşinden değil, kefil sıfatını üstlenecek kişinin eşinden alınmalıdır. TBK m.584 hükmü emredicidir; taraflar sözleşme ile bu korumayı bertaraf edemez⁹¹.

Bununla birlikte, kanunda sınırlı sayıda bazı istisnalara yer verilmiştir. Nitekim belirli mesleki ve ticari işlemler bu kapsamdadır. İstisna hâlleri dışında, eş rızasının zamanında ve yazılı şekilde alınması, kefalet sözleşmesinin geçerliliği açısından zorunludur.

iv. Sözleşmenin Kanunda Belirtilen Şekil Şartlarına Uygun Olması

TBK’da, sözleşme özgürlüğü kapsamında kural olarak şekil serbestisi esastır⁹². Ancak kanunda aksine bir düzenleme varsa, getirilen şekil koşulu kural olarak geçerlilik şeklidir; buna uyulmadan kurulan sözleşmeler kesin hükümsüzdür ve hâkim bu sonucu taraflar ileri sürmese dahi re’sen gözetir⁹³. Kefalet sözleşmesi bu istisnai rejime tabidir. TBK m.583 uyarınca kefalet, yazılı şekilde yapılmadıkça ve kefilin kendi el yazısıyla hem sorumlu olacağı azamî tutar hem de kefalet tarihi belirtilmedikçe geçerli olmaz⁹⁴. Müteselsil kefalet isteniyorsa, bu sıfatın da veya aynı anlama gelen bir ifadenin de kefilin el yazısıyla açıkça yazılması gerekir. Ayrıca kendi adına kefil olunması için verilen vekâlet ya da kefil olma vaadi de TBK m.583/2 gereğince aynı şekil koşullarına tabidir.

Yazılı şeklin yerine getirildiğinin kabulü için, kefalet metninde kefilin imzası ile el yazısı ile yazılması zorunlu unsurların bulunması yanında, sözleşmenin esaslı noktalarının da yer alması gerekir. Bunlar başta alacaklının, asıl borçlunun kimliği ve kefilin sorumluluğunun üst limit tutarıdır. Meblağ/limit içermeyen, tarihi bulunmayan veya türü açık olmayan kefalet sözleşmeleri geçersizdir. Kanun koyucunun bu sıkı rejimi, kefaletin tek tarafa borç yükleyen niteliği ve kefilin üstleneceği yükün ağırlığı nedeniyle, kefilin iradesini korumak ve beyanın sonuçlarını düşünerek açıklamasını temin etmek amacıyla yöneliktir.

Kefalet sözleşmesinin kurulmasından sonra kefilin aleyhine yapılacak değişiklikler de şekil şartına tabidir. Nitekim limit artışı, adi kefaletin müteselsil kefaletle dönüştürülmesi veya kefil lehine sağlanan güvencelerin önemli ölçüde azaltılması gibi ağırlaştırıcı değişiklikler, ancak kefilin TBK m.583’te öngörülen şekle uygun açık beyanı bulunması hâlinde hüküm doğurur⁹⁵.

IV. SONUÇ

Öğretim elemanı yetiştirilmesi, Türkiye’de yükseköğretim sisteminin hem nicelik hem nitelik bakımından gelişmesi için ihtiyaç duyulmuş bir politikadır. Üniversite sayısının hızla artmasına karşılık yeterli sayıda öğretim üyesi bulunmaması, araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitim için köklü üniversitelere gönderilmesini ve burada yetiştikten sonra kadrolarının bulunduğu üniversitelere dönerek hizmet etmelerinin sağlanmasını gerekli kılmıştır. Bu amaçla geçmişte pek çok hukuksal düzenleme yapılmış olsa da günümüzde, öğretim elemanlarının yurt içinde yetiştirilmelerine bağlı mecburi hizmet rejiminin hukuksal çerçevesi, esasen 2547 sayılı Kanun’un 35. maddesinde yer alan sınırlı düzenleme ile çizilmektedir. Anılan hüküm, yükümlülüğün ihlaline bağlanan sonucu “yükseköğretim kurumlarında görev verilmeme” yaptırımıyla sınırlı tutarken, ikincil düzenlemeler yoluyla bu çerçevenin sözleşmesel ve parasal sonuçlar yönünde genişletilmesi, kanunilik ve kanunla sınırlama ilkeleri bakımından tartışmalı bir görünüm arz etmektedir.

Danıştay’ın yurt içi görevlendirmelerin kapsamına ilişkin yaklaşımı ile Yargıtay’ın taahhütname ve kefalet sözleşmelerinin içeriğine ilişkin yorumu çerçevesinde şekillendirilmiş hukuki rejim, mecburi hizmetin hukuksal sonuçlarının hem statü hukuku hem de borçlar hukuku esaslarına göre değerlendirilmesine yol açmaktadır. Adli yargı mercilerince yapılan incelemelerde, mecburi hizmet yükümlülüğüne ilişkin uyuşmazlıkların genellikle taahhütname ve kefalet senetlerinin icrasına ilişkin bir mesele olarak kabul edildiği ve borçlar hukuku esaslarına göre denetlendiği görülmüştür.

Statü hukukundan kaynaklanan bir ilişkiyi, açık bir yasa hükmüne dayanmaksızın özel hukuk alanına taşıyan uygulamalar, pek çok hukuki sorunu da beraberinde getirmektedir. Öğretim elemanlarının lisansüstü eğitimlerini sürdürebilmeleri için imzalamak zorunda kaldıkları taahhütname ve kefalet sözleşmesi özel hukuk işlemleri olarak değerlendirilmekte ise de bu işlemlerin özgür iradeye dayanmadığı görülmektedir. Buna rağmen, söz konusu hukuki işlemler, yalnızca maaşların geri alınmasını içeren hükümlerin geçersiz sayılması dışında geçerli sayılabilmektedir. Ancak, her bir somut uyuşmazlık bakımından çalışmada tespit edilen geçerlilik şartlarının gözetilerek bu işlemlerin hukuka uygunluklarının denetlenmesi gerekmektedir. Ayrıca, taahhütname ve kefalet senetleri bakımından açık yasal dayanağın oluşturulması ve söz konusu hukuki işlemlerin içeriğine ilişkin yasa veya düzenleyici işlemlerle esas ve usuller getirilmesi suretiyle hem hukuk güvenliği hem de öngörülebilirlik bakımından hukuk devleti ilkesinin gereklerine hizmet eden çözümler sağlanabileceği anlaşılmıştır.

KAYNAKÇA

⁹¹ ÇELEBİ, s.207; DEMİR, s.94; GÜNER, s.662; ÖZDEMİR, s.130; BİLGİN, s.91.

⁹² EREN, s.306; BAŞPINAR, Veysel: Borç Sözleşmelerinin Kısmî Butlanı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 1998, s.15.

⁹³ OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, M. Turgut: Borçlar Hukuku: Genel Hükümler, 20. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2022, s.159; VON TUHR, Andreas: Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı Cilt I-II, Ankara 1985, s.232.

⁹⁴ AYRANCI, s.109; DEMİR, s.89; GÜNER, s.646; CANPOLAT/TOPUZ, s.60; AKTÜRK, s.155; ÖZDEMİR, s.123; ÖZEN, s.212-213; BİLGİN, s.36-37; GÜNAY, s.47-48; ÇELEBİ, s.91; ÇINAR, 150; AYAN, s.299.

⁹⁵ ÇINAR, s.150; AYAN, s.299; DEMİR, s.89; GÜNER, s.646; CANPOLAT/TOPUZ, s.60; AKTÜRK, s.155; ÖZDEMİR, s.123; ÖZEN, s.212-213; BİLGİN, s.36; GÜNAY, s.47-48; ÇELEBİ, s.91-92.

- AKTÜRK, Emrah: Kefalet Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları ve Sonuçları, Adalet Yayınevi, Ankara 2020.
- AVCI, Mustafa: "Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Personel Atama Usûlü", Amme İdaresi Dergisi, 49(1), 2016, s.57-117.
- AYAN, Mehmet: Borçlar Hukuku (Genel Hükümler), 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.
- AYAN, Serkan: "Kiraçının Kira Sözleşmesinden Doğan Borçlarının Kefaletle Teminat Altına Alınması", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19(3), 2017, s.295-348.
- AYRANCI, Hasan: "Kefalet Sözleşmesinde Asıl Borcun Belirli Olması İlkesi ve Cari Hesaba Kefalet", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(1-2), 2005, s.107-126.
- BAŞPINAR, Veysel: Borç Sözleşmelerinin Kısmi Butlanı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 1998.
- BAŞYİĞİT, Özgür: "Borçlar Kanunu Tasarısı ile Karşılaştırmalı Olarak Kefalet Sözleşmesinin Sona Ermesi", Legal Hukuk Dergisi, 3(33), 2005, s.3317-3338.
- BAYINDIR, Muhammed Savaş: "2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 35. Maddesinin Getirdiği Düzenleme ve Bu Düzenlemenin Uygulanmasından Doğan Sorunlar", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15(2), 2007, s.215-234.
- BİLGİN, Mahmut: Öğreti ve Uygulamada Kefalet ve Yargılama Hukukuna İlişkin Uyuşmazlıklar, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2017.
- CANPOLAT, Ferhat/TOPUZ, Seçkin: "Kefalet ile Garanti Ayırımının Önemi ve Ayırımında Uygulanacak Kısıtlar", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (78), 2008, s.53-76.
- ÇAKIR, Hüseyin Melih: "2547 Sayılı Kanun'un 35'inci Maddesi Kapsamında Alınan Taahhüt ve Kefalet Senetleri Üzerine Bir İnceleme", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 21(2), 2015, s.559-594.
- ÇELEBİ, Oğuzhan: Kefalet Sözleşmesi ve Eşin Rızası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.
- ÇELİK, Ali: Mütessesil Kefalet Kurulması ve Geçerlilik Şartları, Adalet Yayınevi, Ankara 2016.
- ÇETİNSAYA, Gökhan: Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası, 2. Baskı, Yükseköğretim Kurumu Yayınları, Ankara 2014.
- ÇINAR, Ömer: "Kiraç Lehine Yapılan Kefalet Sözleşmesinin Türk Borçlar Kanunu'nun Süreli ve Süreli Olmayan Kefalet Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi", İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(1), 2018, s.145-168.
- DEMİR, Şamil: "Kefalet Sözleşmesinin Uygulama Alanı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (108), 2013, s.87-122.
- DURAN, Lutfi: İdare Hukuku Ders Notları, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982.
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 23. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2018.
- GÜNAY, Erhan: Kefalet Sözleşmesi ve Kefilin Sorumluluğu, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.
- GÜNDAY, Metin: İdare Hukuku, 10. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2015.
- GÜNDEĞER, Ceylan/SOYSAL, Sümeysa/YAĞCI, Esed: "ÖYP Aratırma Görevlilerinin Yurt İçi ve Yurt Dışı Dil Eğitimlerine İlişkin Görüşleri", Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 2(4), 2012, s.55-70.
- GÜNSAY, Töre: "Kefalet Sözleşmesinin Fer'iliği İlkesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19(3), 2017, s.1916-1941.
- KARAHANOGULLARI, Onur: İdare Hukuku, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2022.
- KÖMÜRLÜ, Eren: "1960'lara kadar Türkiye'de İlk Üniversitelerin Kuruluşları", Journal of University Research, 2(1), 2019, s.35-42.
- KÜÇÜK, Ünal: "Türkiye'de 2547 Sayılı Kanun ve Diğer Yasal ve İdari Düzenlemelerde Akademik Personelin Hizmet İçi Eğitimine Yönelik Hükümler", Yükseköğretim Dergisi, 12(3), 2022, s.373-383.
- NOMER, Haluk: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 18. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2021, s.56.
- OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, M. Turgut: Borçlar Hukuku: Genel Hükümler, 20. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2022.
- ÖZDEMİR, Sema Gizem: Genel Kredi Sözleşmesinde Şahsi Teminat Aracı Olarak Kefalet, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2025.
- ÖZEN, Burak: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Kefalet Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.
- ÖZKAN ŞAHİN, Gizem: "Kefalet Sözleşmesine İlişkin Düzenlemeler Işığında TBK m.582/2 Hükümünün Değerlendirilmesi", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 12(2), 2022, s.1916-1941.
- ÖZTÜRK, Kaya Burak: "Türk Yükseköğretim Düzeninde Öğretim Üyesi Yetiştirilmesinin Hukuki Çerçevesi", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(2), 2016, s.173-194.
- POCHARD, Marcel: Les 100 Mots de la Fonction Publique, Presses Universitaires de France, Paris 2011.
- REİSOĞLU, Seza: Türk Kefalet Hukuku, Ankara 2013.
- REMİZİ, Mehmet/AYDIN, Sezer: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 9. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2019.
- RÜZGARESEN, Cumhur: "Yüksek Öğretim Kanunu'nun 35'inci Maddesi'nin Uygulanma Biçimi ve Bu Madde Nedeniyle Açılan Davalar", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(22), 2012, s.263-312.
- SARGIN, Sevil: "Türkiye'de Üniversitelerin Gelişim Süreci ve Bölgesel Dağılımı", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(5), 2007, s.133-150.
- SEZER, Yasin: "Öğretim Elemanlarının Mecburi Hizmet Yükümlülüğü", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (4), 2011, s.17-44.
- ŞEKER, Muzaffer: Kefalet ve Avalde Eşin Rızası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017.
- TEKİNSOY, M. Ayhan: "İdari Sözleşmelerde Ölçüt Sorunu", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 55(2), 2016, s.181-227.
- ULU, Cafer: "Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun' ve Cumhuriyetin İlk Yıllarındaki Uygulamaları", Tarih Okulu Dergisi, 2014(XVII), 2013.
- VON TUHR, Andreas: Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı Cilt I-II, Ankara 1985.
- YENER, Mehmet: "Kefilin Sorumluluğunun Kapsamı ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ile Yapılan Değişiklikler", Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 4(7), 2012, s.105-114.
- YILDIRIM, Ramazan/BAŞÖZEN, Ahmet: "Yargıtay 15. Hukuk Dairesinin Çelişik Kararları ve '35'likzedeler'", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 14(1), 2006, s.11-30.
- YILMAZ, Ejder: Hukuk Sözlüğü, Doruk Yayınları, Ankara 1976.
- YILMAZ, Merve: "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Kefalet Sözleşmesinde Kefilin Sorumluluğunun Kapsamı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (97), 2011, s.155-170.

Mali Destek | Financial Support: Yazarlar Mehmet İNANÇ ve Bahadır DEMİR, bu çalışmanın araştırılması, yazarlığı veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır. | Mehmet İNANÇ and Bahadır DEMİR, who are the authors have not received any financial support for the research, authorship, or publication of this study.

Yazarların Katkıları | Authors's Contributions: Bu makale yazarlar tarafından hazırlanmıştır. | This article was prepared by the authors.

Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı | The Declaration of Conflict of Interest/Common Interest: Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir. | No conflict of interest or common interest has been declared by the authors.

Etik Kurul Onayı Beyanı | The Declaration of Ethics Committee Approval: Çalışmanın herhangi bir etik kurul onayı veya özel bir izne ihtiyacı yoktur. | The study doesn't need any ethics committee approval or any special permission.

Araştırma ve Yayın Etiği Bildirgesi | The Declaration of Research and Publication Ethics: Yazarlar, makalenin tüm süreçlerinde İnÜHFD'nin bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyduğunu ve verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığını, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde İnÜHFD'nin ve editör kurulunun hiçbir sorumluluğunun olmadığını ve bu çalışmanın İnÜHFD'den başka hiçbir akademik yayın ortamında değerlendirilmediğini beyan etmektedir.

| The authors declares that they comply with the scientific, ethical, and quotation rules of InULR in all processes of the paper and that they do not make any falsification of the data collected. In addition, they declare that Inonu University Law Review and its editorial board have no responsibility for any ethical violations that may be encountered, and that this study has not been evaluated or published in any academic publication environment other than Inonu University Law Review.