

ÖĞRETİM ÜYELİĞİNE ATANMA SÜRECİNİN BAŞLANGICI, EK KOŞULLAR VE JÜRİ RAPORLARI

*Commencement of the Appointment Procedure of Academics,
Additional Conditions and Jury Reports*

M. Ayhan TEKİNSOY*
Mustafa Bayram MISIR**

ÖZET

Üniversitelerde öğretim üyeliğine atama, ihtiyaçlar doğrultusunda kadro ilanı ile başlayıp rektör tarafından atanma ile sonuçlanan, farklı birim, kişi ve kurulların katıldığı bir süreç sonucu gerçekleşen bir işlemdir. Makalede, yükseltme yoluyla akademik unvan kazanılması ile akademik kadroya atanmanın farklı olduğu açıklanmakta ve benimsenmektedir. Bu temel ayrım çerçevesinde, akademik kadroya atanma sürecinin başlangıcı, kadro için talep edilen ek koşullar ve atanma sürecinde düzenlenen jüri raporlarına ilişkin uygulamadan doğan hukuksal sorunlar, örnek yargı kararları ışığında incelenmekte ve değerlendirilmektedir.

Anahtar kelimeler: Akademik yükseltme, akademik atama, akademik kadro, ek koşullar, jüri raporları

* Yrd. Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Müşaviri (tekinsoy@law.ankara.edu.tr).

** Dr., Avukat, Ankara Barosu, Ortadoğu Öğretim Elemanları Derneği Vekili.

ABSTRACT

Appointment of academics at universities is a process in which various units, persons, and boards participate, that begins with the announcement of a vacant position made as per necessity and is completed with the decision of the rector. The approach adopted in this article is that the acquisition of academic titles by promotion and appointment to an academic position are different procedures. In accordance with this main distinction, commencement of the appointment procedure, additional conditions required for the appointment and legal problems concerning the jury reports established during the appointment process are reviewed and assessed in the light of relevant court decisions.

Keywords: Appointment of academics, academic promotion, academic staff, additional conditions, jury reports

I. GİRİŞ

Öğretim üyelerinin akademik yükseltilmesinde ve atanmalarında, atanma sürecinin başlangıcı, düzenlenen ek koşullar ile atanma sürecindeki jüri değerlendirmeleri yükseköğretim kurumlarının sayısındaki artış ölçüsünde daha fazla yargısal denetime konu olmaktadır. Buna rağmen sorun literatürde çok tartışılmamıştır¹.

Bu çalışmada öğretim üyelerinin akademik yükseltilmesi ve atanmasının farklı süreçler olduğu kabul edilerek uygulanan ek atama kriterleri ile jüri değerlendirmelerinin yargısal denetimi yönünden kimi yargısal tutum ve belirlemeler, özellikle atanma sürecinde rol alan idarelerin yargı sürecine taşınmış olan kimi eylem ve işlemleri bağlamında değerlendirilecektir. Bu amaçla giriş bölümünde kısaca da olsa, akademik yükseltilme ile atanma arasındaki aynılık ve farklılığı incelemek gerekiyor.

I. a. Akademik kadro ve unvan ayrımı

Akademik yükseltme ve atanma sürecinin farklılıklarının belirlenebilmesi için akademik kadro ve unvan ayrımı üzerinde öncelikle durmak gerekmektedir. Akademik unvan ve akademik kadro bir ve aynı şey değildir. Akademik personel içinde öğretim üyeleri, akademik unvanlarını

¹ Bu konudaki ilk çalışmalardan biri için bkz. Tan, Turgut. (1996). Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Oral Sander'e Armağan*, Cilt: 51 (1-4), s. 409-423.

yükseltilme yoluyla, akademik kadrolarını ise atanma yoluyla elde ederler.

Akademik personel² 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 3. maddesine göre, kendi içinde “öğretim üyeleri sınıfı”, “öğretim görevlileri ve okutmanlar sınıfı” ve “öğretim yardımcıları sınıfı” olarak ayrılmaktadır. Kanunun 3/A maddesinde “öğretim üyeleri sınıfı” başlığı altında “bu sınıf, profesörler, doçentler ve yardımcı doçentlerden oluşur” düzenlemesi getirilmiştir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda da “(m. 3/m) Öğretim Üyeleri: Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir” şeklinde tanımlanmaktadır³.

Öğretim üyeleri sınıfının kullandığı akademik unvanlar, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa göre elde edilen, yardımcı doçent, doçent, profesör unvanlarıdır. 2547 sayılı Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinde, bu unvanlar şöyle tanımlanmaktadır: “1) Profesör: En yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir. 2) Doçent: Doçentlik sınavını başarmış akademik unvana sahip kişidir. 3) Yardımcı Doçent: Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, ilk kademedeki akademik unvana sahip kişidir”.

2547 sayılı Kanunda yer alan yardımcı doçentin akademik unvan olarak tanımlanması şeklindeki düzenleme, akademik yükseltilme ile kadroya atanma arasındaki farkın anlaşılmasını güçleştirmektedir⁴.

² Türkiye’de kamu personeli sisteminin adli, akademik, askeri, idari personel rejimine dayandığı ve bunların birbirinden farkları hakkında bkz. Özkal Sayan, İpek. (2009). Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Adli, Akademik Personel Ayrımı. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 64 (1), s. 201-245. Kanun personel terimini kullanmakla birlikte, kamu hizmeti üreten personel uzun yıllardır sürdürdüğü sendikalaşma mücadelesi içinde, kendilerini “kamu emekçisi” olarak nitelemektedir. Ancak bu ifade, kamu personel rejimini düzenleyen başta 657 sayılı Kanun ve yükseköğretim personeli için 2914 sayılı Kanun olmak üzere sair mevzuat içinde de kullanılmamaktadır.

³ 1750 sayılı Üniversiteler Kanununda akademik personel “öğretim üyeleri” ve “öğretim yardımcıları” biçiminde ayrılmıştı. 1750 sayılı Kanunun 18. maddesinde “Üniversite öğretim üyeleri, üniversitelerde öğretim üyesi kadrolarında görevli veya sözleşmeli üniversite doçentleri ve üniversite profesörleri”, 28. maddesinde “Üniversite öğretim yardımcıları, asistanlar, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri, okutmanlar, uzmanlar, çeviriciler” olarak açıklanmıştır.

⁴ Kadro ve unvan arasındaki farkın anlaşılabilmesi için önerdiğimiz, akademik unvanın akademik yükseltilme yoluyla elde edildiği, buna karşılık akademik kadronun atanma yoluyla elde edildiği ayrımına göre, yardımcı doçentin, 2547 sayılı Kanun mantığı içinde ayrıca bir akademik unvan olarak tanımlanması yerinde değildir. Yardımcı doçentlik, doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında

Doktor ve doçent unvanları akademik kadrodan bağımsız olarak akademik bir sınav sonucunda yükseltme yoluyla elde edilirken, yardımcı doçent ve profesör unvanlarının alınmasında akademik yükseltme ve atama birleştirilmiştir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 26. maddesinin başlığı da buna uygun olarak “Profesörlüğe yükseltme ve atama”dır⁵.

Unvanın elde edilmesinde kadroya atanma yasal bir koşul olmasına rağmen, bu yardımcı doçent ve profesör unvanı ile kadrosunun bir ve aynı şey olduğu anlamına gelmez. Kadro ve unvan iç içe geçmiş değildir; aksine, unvan kazanılmakla kadrodan ayrılır ve unvanı kullanmaya hak kazanmış ve iki yıl görev yapmış kişi, yardımcı doçentlik ya da profesörlük kadrosunda bulunmasa bile akademik unvanı kullanabilir⁶.

Akademik kadro ise, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu çerçevesinde, yükseköğretim hizmetlerinin görülmesi amacıyla istihdam edilen akademik unvanlı akademik personelin atanacağı yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlük kadrolarıdır.

Bu ayırım yasakoyucu ve Danıştay tarafından da benimsenmekte olup, bu husus, özellikle 2914 sayılı Kanunun 5. maddesi uygulamasında açıktır. İlgili hüküm, doçent unvanına sahip ve 1-3. dereceli kadroda bulunan öğretim üyesine 4800 ek gösterge uygulanacağını düzenlemiştir. Hükümde kadro değil unvandan söz edilmekte olduğundan, yardımcı doçent

yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, doktor unvanına sahip kişilerin atanabileceği ilk kademedeki akademik kadrodur. Nitekim 2547 sayılı Kanunun ilgili 23. maddesi incelendiğinde, başlığının “Yardımcı doçentliğe atama” olduğu, madde içeriğinde de akademik yükseltmenin değil, doktor unvanını elde etmiş akademik personelin kadroya atanmasının düzenlendiği görülmektedir. Yardımcı doçentlerin öğretim üyesi sınıfından olduğu tartışmasız olmakla birlikte, bir akademik unvan olarak tanımlanması akademik kadro ve unvan ayırımı belirsizleştirmektedir. Ancak, mevcut mevzuata göre yardımcı doçent de bir akademik unvan olup, iki yıl kadroda kaldığı takdirde, bu unvanı elde eden akademik personelin, Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin 22. maddesine göre, yükseköğretim kurumları dışındaki çalışmalarında da bu unvanı kullanabileceği tartışmasızdır. Yükseltenin kadroya atanma yoluyla olduğu “profesörlük unvanı” açısından da benzer eleştiriler yapılabilir.

⁵ 1750 sayılı Kanun, üniversite doçentliği ve üniversite profesörlüğü unvanlarının Üniversitelerarası Kurul tarafından verilmesini öngörmüş ve kadroya atama sürecini her ikisi için de ayrıca düzenlemiştir.

⁶ Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin 22. maddesine göre, “Profesörlük, doçentlik veya yardımcı doçentlik unvanlarını kazananlar, her unvan dönemi içinde yükseköğretim kurumlarında fiilen iki yıl görev yapmadıkları takdirde, yükseköğretim kurumları dışındaki çalışmalarında bu unvanı kullanamazlar”.

kadrosunda olmakla birlikte doçent unvanına sahip öğretim üyeleri kendilerine daha düşük ek gösterge uygulanmasını dava konusu etmiş, idareler ek göstergenin 657 sayılı Kanun gereğince sadece kadrolara uygulanabileceği savunmalarında bulunmuş, Danıştay'ca 2914 sayılı Kanunun 5. maddesi özel hüküm sayılarak, doçent unvanına sahip 3. Dereceli kadroda görevli öğretim üyelerinin ek göstergeden yararlanacağı sonucuna varılmıştır⁷.

Akademik yükseltilme ve atanmanın birleştiği profesörlük kadrosu dışında, diğer akademik kadrolara atanabilmek için akademik unvanın elde edilmesi ilk ve temel koşuldur. Kişinin yardımcı doçentlik öğretim üyesi kadrosuna atanabilmesi için doktor unvanına, doçentlik öğretim üyesi kadrosuna atanabilmesi için doçentlik unvanına sahip olması gerekir.

I. b. Akademik yükseltilme ve atanma

Yardımcı doçentlik unvanı, doktor unvanlı ya da sanatta yeterli kişinin yardımcı doçentlik kadrosuna atanma koşuluna açıkça bağlanmış olup, yardımcı doçentliğe yükseltilme, 2547 sayılı Kanunun 23. maddesine göre yardımcı doçentlik kadrosuna atanma ile; doçentliğe yükseltilme, doçentlik unvanının 2547 sayılı Kanunun 24. maddesine göre doçentlik sınavının başarılar kazanılması ile; profesörlüğe yükseltilme, profesörlük unvanının 2547 sayılı Kanunun 26. maddesine göre profesörlük kadrosuna atanılarak kazanılması ile gerçekleşir

Yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlük kadrosuna atanma ise, sırası ile 2547 sayılı Kanunun 23., 25. ve 26. maddelerine göre gerçekleşir.

Akademik kadroya atanmalarda düzenlenen jüri raporları ile akademik yükseltme için jüri önünde yapılan sınavlar farklı nitelikler taşımaktadır. Akademik yükseltme sorunlarına akademik kadroya atanmayla birleştiği yardımcı doçentlik ve profesörlük yönünden kısmen değinilecek ise de, esasen akademik kadroya atanma sorunlarıyla ilgilenileceğinden, akademik yükseltmenin akademik sınavların başarılmasına bağlandığı doktora ve doçentlik sınavlarından, doçentlik unvanının alınması -doçentliğe yükseltme-

⁷ Buna rağmen, 90'lı yıllardaki Maliye Bakanlığı görüşlerine dayanan birçok üniversitede bu durumdaki öğretim üyeleri konumlarını yargıya taşımadıkları takdirde ek gösterge uygulamasından yararlanamamaktadır. Ankara Üniversitesi'nde ise Danıştay kararları doğrultusunda, doçent unvanını alan öğretim üyelerine kadro dereceleri de uygunsuz 4800 ek gösterge uygulanmaktadır.

sürecinden ve bu sürecin düzenlendiği 2547 sayılı Kanunun 25., Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliğinin 10 ila 13. maddeleri ve Doçentlik Sınav Yönetmeliğinden doğan özgül sorunlar, bunlar nitelikçe ayrı bir çalışma konusu oluşturduğundan, büyük oranda inceleme dışında tutulacaktır.

II. ATANMA SÜRECİNİN BAŞLANGICI

2547 sayılı Kanunun 23/a maddesinde, “bir üniversite biriminde açık bulunan yardımcı doçentlik...”, 25. maddesinde, “bir üniversite biriminde açık bulunan doçentlik...”, 26/b-1 maddesinde “...atama yapılacak profesörlük...” kadrolarının rektörlükçe ilan edileceği belirtilmekte, ancak atanma sürecinin nasıl başlayacağı hakkında başkaca bir düzenleme getirilmemektedir. Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliğinde de kadroların rektörlüklerce ilan edileceği belirtilmekte olduğundan bu konuda yetkinin rektörlüklerde olduğu sonucuna varılabilir. Ancak Danıştay içtihadında rektörlüklerin bu konudaki yetkilerinin hizmet gerekleri çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği ve kadro ilan etme ya da etmeme yetkisinin rektör açısından mutlak bir yetki olmadığı kabul edilmektedir. Bu açıdan özellikle üniversitenin çeşitli akademik birimlerinin hizmet gerekleri çerçevesindeki taleplerinin esas alınması gerektiği açıktır.

Öğretim üyeleri ve atama işlemini gerçekleştiren rektörlükler açısından bu belirsizliğin farklı sonuçları vardır: Öğretim üyeleri, idareyi bir işlem yapmaya ya da yapmamaya zorlayamayacağından, kadroyu ilan etme yetkisine sahip olan rektörlükler, akademik atanma süreçlerini merkezi planlamaları ve tercihleri doğrultusunda yönlendirme olanağına kavuşmakta, bu olanak kimi zaman, çeşitli bölümlerin ihtiyaçlarının gözetilmemesini doğurabildiği gibi, kimi zaman da koşullarını haiz öğretim üyelerinin akademik yükseltme ve atanmalarının uzun yıllar sürmesine neden olabilmektedir.

Bu sorun, özellikle bir üniversitede çalışmakta olan öğretim üyelerinin aynı üniversitede yükselerek atanma talebinde/beklentisinde bulunmasında ortaya çıkmaktadır. İhtiyaç duyulan kadroların aynı üniversite içinden ya da dışından sağlanmasına ilişkin “eleman kaynağı problemi” olarak adlandırılan⁸ bu hususta üniversitelerin sunduğu hizmetin gerekleri

⁸ Öktem, M. Kemal. (1991). Personelin Seçimi ve Başarı Güdüsü. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 24, Sayı 4, s. 116.

doğrultusunda bir tercihin belirlenebileceği açıktır. 2547 sayılı Kanunun ilk biçiminde aynı üniversite içinde öğretim üyeliği basamaklarının geçirilerek profesörlüğe ulaşılmasının engellenmeye çalışıldığı görülmektedir. Bu çerçevede Kanunun 23. maddesinde boşalan yardımcı doçentlik kadrosuna o üniversitede doktora veya tıpta uzmanlık veya belli bir sanat dalında yeterlik kazananların en az üç yıl geçmeden başvuramayacakları öngörülmüşken, 25. maddesinde “Bir üniversitede açık bulunan profesörlüğe aynı üniversitede son üç yıl zarfında doçentlik görevinde bulunanlar müracaat edemezler” hükmü yer almıştır⁹. 2547 sayılı Kanunun mevcut halinde ise öğretim üyelerinin yükseköğretim kurumu içinde yükselmeleri engellenmemiştir. Bu çerçevede atanma sürecinin başlatılmasına ilişkin ihtimaller *ilgililerin, üniversite birimlerinin* (anabilim dalı/bölüm/fakülte/yüksekokul) ve *bunların katılımı olmaksızın rektörlüklerin* atama sürecini başlatabilmesi açısından değerlendirilmelidir.

Akademik kadroya atanma sürecinin, uygun koşulları taşıdığını düşünen öğretim üyesinin atanma dilekçesi ile başlaması mümkündür. Nitekim idare mahkemeleri, öğretim üyelerinin rektörlüklere, atanabilmeleri için rektörlüklerce kadro ilan edilmesi talebi ile yaptığı başvuruların reddedilmesi işlemini denetlemekte, Danıştay da, ret işlemi hizmet gereklerine uygun değil ise ya da 2547 sayılı Kanun kapsamında getirilemeyecek bir koşula dayanıyorsa bu ret işleminin iptaline karar verilerek kadronun ilan edilmesi gerektiğini benimsemektedir¹⁰. Ancak

⁹ 2547 sayılı Kanun 06.11.1981 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Kanunun mimarı sayılan İhsan DOĞRAMACI, profesörlükle ilgili bu koşulun gerekçesini “demokratik ülkelerde olduğu gibi yükselme için üniversite ocağından uzaklaşarak ‘inbreeding’in önlenmesi” olarak açıklamakta ve “doçentlerin profesör olabilmeleri için başka üniversitelerdeki kadrolara başvurularının” öngörüldüğünü belirtmektedir. Doğramacı, İhsan. *Günümüzde Rektör Seçimi ve Atama Krizi* Türkiye’de ve Dünyada Yükseköğretim Yönetimine Bir Bakış, <http://www.dogramaci.org/kitap/r-bol5.html>.

O dönemde “rotasyon” olarak anılan bu uygulama 03.09.1986 tarih ve 19210 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 260 sayılı KHK ile yumuşatılmış ve Ankara, İstanbul ve İzmir illeri dışındaki yükseköğretim kurumlarında bu koşulun uygulanmayacağı düzenlenmiş, ayrıca “Ankara, İstanbul, İzmir illeri dışındaki bir üniversitede görevli iken, profesör olarak bir başka üniversiteye atanan öğretim üyeleri bir yıl içinde başvuruları ve önceki kurumlarında boş profesör kadrosunun bulunması şartıyla profesörlüğe atanmadan önce görev yaptıkları yükseköğretim kurumlarına dönebilirler” hükmü 2547 sayılı Kanuna geçici madde olarak eklenmiştir.

¹⁰ Danıştay 8. Dairesi, 23.05.2011 gün, E: 2010/8581, K: 2011/27494 sayılı kararı ile “...hukuki dayanaktan yoksun kalan profesörlük kadrosuna atanma prosedürünün başlatılmamasına ilişkin işlemin iptali gerekmektedir” sonucuna varmaktadır. Dolayısıyla,

ulaşılabilmiş kararlar, kadro ilan etmesi talep edilen yükseköğretim kurumu dışından yapılacak başvurulara ilişkin bir ilke belirlenmesi mümkün olmamıştır. Bu nedenle idari yargı yerlerinin aynı yükseköğretim kurumları içinde yükselme amacına yönelik kadro ilan talepleri dışında, başvuru yapılan yükseköğretim kurumu dışından (herhangi bir yükseköğretim kurumunun öğretim elemanı kadrolarında görev yapıp yapmadığından bağımsız olarak) yapılacak başvurularda ne yönde karar vereceğini kestirmek mümkün görünmemektedir. Aşağıda değinileceği üzere özellikle ilgili anabilim dalı/bölüm başkanının akademik olmayan gerekçelerle kadro ilan sürecini başlatan talepte bulunmaması durumunda, ilgili öğretim elemanlarının başvurusuyla sürecin başlatılması hizmet gerekleri açısından bir çare olarak düşünülebilir.

Kadro ilanının ilgilinin başvurusu üzerine başlatılması durumunda, koşulları taşıyanlar buna ilişkin belgeleri hazırlamak sureti ile kadro ilan edilmesi talebiyle bağlı oldukları birimlere ya da doğrudan rektörlüğe başvurabilecektir. İlgilinin anabilim dalı/bölüm başkanlıklarına yapacağı başvuru değerlendirilerek dekanlığa iletilecek ve dekanlık da görüşü ile birlikte başvuruyu rektörlüğe iletilecektir. Rektörlük, kadro ilan talepli bu başvuruyu kabul etmek zorunda değildir. Ancak ret işlemi hukuka uygun ve üniversite ihtiyaçları ve hizmet gerekleri yönünden de gerekçeli olmak zorundadır. Örneğin, daha önce beş profesör kadrosu bulunan ve öğrenci sayısı değişmeyen bir hukuk fakültesinin kamu hukuku bölümünde, profesör sayısı azaldığında, profesörlüğe yükseltilme ve atanma koşullarını sağlayan bir doçentin yaptığı başvurunun o bölümde profesörlük kadrosu bulunmadığı gerekçesiyle reddedilmesi hizmet gereklerine aykırıdır. Rektörlüklerin, Yükseköğretim Kurumu'nun ilke kararları sonucunda, mevcut ve boşalan tüm kadroları tek bir havuzda toplamaları nedeniyle, hiçbir başka değişiklik olmadığı halde daha önce beş profesör ile hizmet veren kamu hukuku bölümünde kadro bulunmadığı gerekçesi hukuka uygun görülmemelidir¹¹.

profesörlük kadrosuna atanma prosedürünün başlatılmaması yargısal denetimi yapılabilecek bir idari işlem olup, hukuka aykırılığı halinde iptal edilebilecektir.

¹¹ Belirtmek gerekir ki kadroların bir havuzda toplanması uygulaması, 2547 sayılı Kanunda öngörülen ilgili birimlerde boş olan ya da boşalan kadroların ilan edilmesine ilişkin düzenlemelerin uygulanmasını da belirsizleştirmektedir. İlgili birimin ihtiyaçlarına göre belirlenmiş bir kadro mevcudu olmadan kadroların -mevcut öğretim üyesinin ayrılması nedeniyle "boşalması" anlaşılabilirse de- boş olmasından söz etmek mümkün görünmemektedir. 1999'da başlatılan bu uygulamadan, Yükseköğretim Yürütme Kurulunun 24.12.2008 tarihli toplantısında, üniversitelere tahsis edilen kadrolardan dolu

Rektörlük, öncelikle mevcut kadro taleplerini değerlendirmelidir ancak bir başvuru olmaksızın da üniversite ihtiyaçları ve hizmet gereklerine göre akademik kadro ilanına çıkabilir. Bu durumda da anabilim dalı/bölüm başkanının görüşünü almak zorundadır. Danıştay 8. Dairesi, çıkan bir uyuşmazlıkta şu kararı vermiştir:

“Davacının başkanı olduğu bölüme yapılacak atama için *bir istemde bulunulmadığı* veya *bu konuda Rektörlükçe görüşlerinin alınmadığı*; bir başka ifadeyle kadro ihtiyacının belirlenmesine ve akademik kadro ilanına çıkılmasına ilişkin süreç tamamlanmadan Rektörlükçe doçentlik kadrosu ilanı verildiği görülmektedir.

Bu durumda, üniversitelerin kadro ihtiyaçlarının belirlenmesinde gerekli olan süreç izlenmeksizin akademik kadro ilanı verilmesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığından, aksi yönde verilen temyize konu kararda hukuki isabet görülmemiştir.”¹² (abç)

Bu karardan akademik kadro ilanının, rektörlüklerce “üniversitelerin kadro ihtiyaçlarının belirlenmesinde gerekli olan süreç izlenerek” yapılması gerektiği açıkça anlaşılmaktadır. Bu süreç;

i. Öğretim üyesinin akademik kadro talebi ile başlayabilir. Rektörlük bu talebi, anabilim dalı/bölüm başkanlığı ve fakülte görüşü ile birlikte değerlendirecek, ilgili anabilim dalı/bölümün ihtiyaçlarını, o anabilim dalı/bölümdeki önceki kadro durumunu hizmet gerekleri ile birlikte değerlendirerek kadroyu ilana çıkaracak ya da çıkarmayacaktır. Kadronun ilan edilmemesi, yargısal denetime tabi olup iptali istenebilir bir idari işlemdir.

ii. İlgili birim yöneticisinin kadro ihtiyacına ilişkin görüşü ve kadro talebi ile başlatılabilir. Bu durumda ilgili anabilim dalı/bölüm başkanı,

olanların birimler arasında aktarılmasına karar verilerek bir ölçüde vazgeçilmiştir. 78 sayılı Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 4. maddesine göre de, “Ekli cetvellerdeki kadroların, bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içinde derece, ünvan ve adet itibarıyla, bir üniversite içinde ilgili anabilim dalları arasında dağılımı, yükseköğretim kurumlarının görüşü alınarak Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılır. Bu dağılım Maliye Bakanlığı ile Sayıştay ve Devlet Personel Dairesi Başkanlıklarına bildirilir. Bu dağılımda sonradan yapılacak değişiklikler de aynı usule tabidir.”

¹² Danıştay 8. Daire, 02.07.2010 gün, E: 2009/2026, K: 2010/3966, Danıştay Dergisi, Yıl: 40, Sayı: 125, s. 279-281.

ihtiyaç duyulan kadroyu rektörlüğün sorması ya da ihtiyacın ortaya çıkması üzerine bildirerek kadro ilan sürecini başlatabilir. İlgili birimin kadro ilanı talebinin rektörlüklerce gerekçesiz bir biçimde reddedilmesi de mümkün değildir.¹³

iii. Rektörlük tarafından doğrudan başlatılabilir. Bu durumda da rektörlük, kadro ihtiyacını belirlerken anabilim dalı/bölüm başkanının görüş ve önerisini almak zorundadır¹⁴. Bu görüş ve önerinin alınması zorunlu ise

¹³ “Dosya içeriğine göre, (...) Anabilim Dalı Akademik Kurulunca (...) yapılan toplantıda Anabilim Dalı ihtiyaçlarının belirlenerek bir yardımcı doçent ve bir doçent kadrosunun dekanlığa bildirilmesinin kararlaştırılmasına rağmen Fakülte Yönetim Kurulunca ve Rektörlükçe bu yönde bir ilan yapılmayarak dava konusu işlem oluşturulmuştur.

İdare Mahkemesince, davalı idareye bu konuda takdir yetkisi verildiği ve bu yetkilerini kullanmaları için yargı kararı ile zorlanamayacakları gerekçesiyle davanın reddedildiği görülmekle beraber, Anabilim dalının ihtiyaç üzerine belirlediği kadro talepleri hiçbir gerekçe gösterilmeksizin ve anabilim dalının gelişmişlik durumu, öğretim üyesi sayısı ve ders yükleri ile hizmetin işleyişi, diğer anabilim dalları ile kıyaslamalı olarak değerlendirilmeksizin Fakülte Yönetim Kurulu ve ardından Rektörlükçe kabul görmediği keza dosyadan anlaşılmaktadır.

Şu hale göre, anabilim dalının bu yöndeki ihtiyacı değerlendirilmeksizin tesis edilen işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir.” Danıştay 8. Daire, E. 2007/9142, K. 2009/1930, K.t. 18.03.2009 (Yayımlanmamıştır).

¹⁴ “2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 25. maddesinde, ‘Bir üniversite biriminde açık bulunan doçentlik kadrosu, rektörlükçe, isteklilerin başvurması için ilan edilir. Müracaat eden adayların durumlarını incelemek üzere rektör tarafından varsa biri ilgili birim yöneticisi, en az biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör tespit edilir. Bu profesörler, adaylar hakkında ayrı ayrı mütalaalarını rektöre bildirirler. Rektör, bu mütalaalara dayanarak, üniversite yönetim kurulunun görüşünü de aldıktan sonra atamayı yapar.’ hükmüne yer verilmiş; aynı Kanunun 13/b-3 maddesinde ‘Üniversitenin yatırım programlarını, bütçesini ve kadro ihtiyaçlarını, bağlı birimlerinin ve üniversite yönetim kurulu ile senatonun görüş ve önerilerini aldıktan sonra hazırlamak ve Yükseköğretim Kuruluna sunmak’ rektörün görevleri arasında sayılmış; 16/b-3 maddesinde ise, ‘Fakültenin ödenek ve kadro ihtiyaçlarını gerekçesi ile birlikte rektörlüğe bildirmek, fakültenin bütçesi ile ilgili öneriyi fakülte yönetim kurulunun da görüşünü aldıktan sonra rektörlüğe sunmak’ dekanın görevleri arasında sayılmıştır.

Ayrıca aynı Kanunun ‘Bölüm’ başlıklı 21. maddesinde; bölümün bölüm başkanı tarafından yönetileceği ve bölüm başkanının, bölümün her düzeyde eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölüme ait her türlü faaliyetin düzenli ve verimli bir şekilde yürütülmesinden sorumlu olduğu belirtilmiştir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu temel alınarak çıkarılan Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliğinin ‘Bölümler’ başlığı altında yer alan 13. maddesinde, bölüm; fakülte ve yükseköğretim amaç kapsam ve nitelik yönünden bir bütün oluşturan ve lisans düzeyini de içeren en az bir eğitim-öğretim, bilim ve sanat dallarında araştırma ve uygulama yapan birim olarak tanımlanmış, 14. maddede ise; bölüm başkanının, bölümün her düzeydeki eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölüme ilgili her türlü faaliyetin düzenli ve verimli olarak yürütülmesinden, kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamaktan sorumlu

de, bu görüş ve öneri rektörlük işlemi bakımından bağlayıcı değildir. Ancak dikkate alınmadığında, tesis edilen işlemin gerekçesinde neden anabilim dalı/bölüm başkanı görüşünün dikkate alınmadığı açıklanmak zorundadır. Belirtmek gerekir ki ilgili birim yöneticisinin (Anabilim Dalı Başkanı, Bölüm Başkanı, Yüksekokul Müdürü, Dekan) kadro ilanı konusunda hem olumlu hem de olumsuz görüş bildirmesi hizmet gerekleri açısından değerlendirilmelidir. Özellikle yeterli öğretim üyesinin bulunmadığı birimlerde örneğin tek profesör bulunan bir bölümde mevzuat gereği bölüm başkanı olan bir profesörün yeni öğretim üyesi (özellikle profesörlük) kadrolarının ilan edilmesini engellemeye yönelik olumsuz görüşü de hizmet gereklerine aykırı sayılmalıdır. Somut durumun özellikleri çerçevesinde belirlenecek üniversitenin ihtiyaçları ve hizmet gerekleri doğrultusunda rektörlükçe doğrudan kadro ilanına çıkılabilir.

Akademik gerekler ve gelenekler çerçevesinde kadro ilanında ilgili birimin ihtiyacının esas alınması gerektiği açıktır. Danıştay kararlarına yansıyan uyuşmazlıklarda benimsenen yaklaşım da bu yöndedir. Bu nedenle kadro ihtiyacı ilgili bilim, anabilim dalı ya da bölümün ihtiyaçlarına göre belirleneceğinden bu birimlerin akademik kurullarının bu konudaki görüşlerinin esas alınması, bu aşamada ortaya çıkacak sorunların ise

olduğu; fakülte veya yüksekokul kuruluna katılacağı, bölümü temsil edeceği, bölümde görevli öğretim elemanlarının görevlerini yapmalarını izleyeceği ve denetleyeceği, her öğretim yılı sonunda bölümün geçmiş yıldaki eğitim-öğretim ve araştırma faaliyeti ile gelecek yıldaki çalışma planını açıklayan raporu, bağlı bulunduğu rektör, dekan veya yüksekokul müdürüne sunacağı hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda alıntısı yapılan Kanun ve yönetmelik hükümlerinin birlikte değerlendirilmesinden, üniversitelerin kadro ihtiyacını belirleyerek buna göre gerekli süreci takip edip ilan vermek hususunda rektörün görevli olduğu açık olmakla birlikte; yönetici konumunda olan bölüm başkanının da; bölümü temsil edeceği, bölümde görevli öğretim elemanlarının görevlerini yapmalarını izleyeceği ve denetleyeceği, her öğretim yılı sonunda bölümün geçmiş yıldaki eğitim-öğretim ve araştırma faaliyeti ile gelecek yıldaki çalışma planını açıklayan raporu, bağlı bulunduğu rektör, dekan veya yüksekokul müdürüne sunacağı dikkate alındığında, bölümün her düzeydeki eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölümle ilgili her türlü faaliyetin düzenli ve verimli olarak yürütülmesinden, kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamaktan ilk elden sorumlu olduğu tartışmasızdır.

Bu duruma göre Rektörlüğün İktisat Bölümünde değerlendirilmek üzere doçentlik kadrosu akademik ilanı vermeden önce, bölümün her düzeydeki eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölümle ilgili her türlü faaliyetin düzenli ve verimli olarak yürütülmesinden, kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamaktan ilk elden sorumlu olan bölüm başkanından öneri ve görüş alması gerekmektedir.” Danıştay 8. Daire, E. 2009/5454, K. 2009/7028, K.t. 04.12.2009, Danıştay Dergisi, Yıl: 40, Sayı: 123, s. 318-321.

(özellikle akademik gerekçeler olmaksızın kadro ilan etmeme ihtimali) ilgili dekanlık ya da rektörlük tarafından değerlendirilerek gerektiğinde düzeltici kararların alınması akademik gereklere uygun olacaktır¹⁵.

Kadro ilanına çıkıldıktan sonra, atanma sürecinin yeni bir evresi başlar. Öğretim üyeleri arasında, yaygın olan çok yanlış bir kanı, kadroların kişiye özel ilan edildiğidir. Bu kadro ister öğretim üyesinin talebi ile, ister bizzat üniversite ihtiyaçları ve hizmet gereklerine uygun olarak re'sen rektörlükçe ilan edilsin, artık koşulları uygun olanların başvurabileceği bir açık kadrodur. Nitekim 2547 sayılı Kanununun 23. maddesinde yardımcı doçentlik kadrosunun ve 25. maddesinde doçentlik kadrosunun "isteklilerin başvurması için" rektörlükçe ilan edileceği açıkça düzenlenmiş, 26. maddesinde de profesörlük kadrosuna birden fazla başvuru olabileceği açıklanmıştır.

İlanda yer alan ve kadroyu kişiye özel kılabilen her türden kayıt ve koşul ilanın iptali sebebidir. Danıştay 8. Dairesi, çıkan başka bir uyuşmazlıkta şu kararı vermiştir:

"Dava konusu uyuşmazlıkta, ilan edilen kadro için öngörülen "Fatımiler Tarihi Alanında çalışması olmak" koşulu, bu bağlamda, yalnızca o kadroya özgü bir koşul olup, Yükseköğretim Kurulu'nun onayına tabi nitelikte bulunmamaktadır.

İdare Mahkemesinin vermiş olduğu iptal kararının gerekçesinin getirilen bu koşulun Yükseköğretim Kurulu'nun onayına tabi olduğuna ilişkin kısmı doğru olmamakla birlikte, kadro için getirilen koşulun hangi gerekçelerle getirildiği davalı idarece ortaya konulamadığından ve getirilen bu koşul, açılan kadroya atanması istenen kişiyi tarif eder nitelikte olduğundan, bu yönüyle dava konusu edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmayıp, Mahkeme kararının bu gerekçeyle onanması gerekmektedir."¹⁶ (abç)

¹⁵ Yukarıdaki dipnotta anılan Danıştay kararında bölüm başkanından bahsedilmekle birlikte Danıştay Savcısının görüşünde yer aldığı üzere "yönetici konumunda olan ana bilim dalı başkanınca programların planlanması ve uygulamasında anabilim dalı kurulundan görüş alacağı dikkate alındığında, anabilim dalı ile ilgili kararların alınmasında, öğretim üyesi ihtiyacının belirlenmesinde ve nihai olarak eğitim öğretim faaliyetinin düzenli ve verimli şekilde yürütülmesinde ilk elden sorumlu olduğu tartışmasızdır." Bu saptama bir yandan davacı Anabilim Dalı Başkanının dava konusu işlemle menfaat ilişkisinin olduğunun kabulünde kullanılırken bir yandan da olağan akademik yaklaşımın nasıl olması gerektiğini -anabilim dalı kurulunu da sürece katarak- göstermektedir.

¹⁶ Danıştay 8. Daire, E. 2010/3384, K. 2010/4726, K.t. 27.09.2010, Danıştay Dergisi, Yıl: 40, Sayı: 125, s. 281-283.

Aşağıda değinileceği üzere, yükseköğretim kurumlarının kadroya atama için hizmet gerekleri çerçevesinde ek koşullar ve özel koşullar belirlemesi mümkün olmakla birlikte hizmet gerekleriyle ilişkilendirilemeyen “kişiyeye özel kadro ilanı” hukuka aykırı olacaktır. Bu koşullara uygun olarak yapılan ilana, koşullara uyan her öğretim üyesi adayı başvurabilecektir.

III. ASGARİ KOŞULLAR ve EK KOŞULLAR

2547 sayılı Kanunun ilgili, 23/c, 25/c ve 26/a-2 son fıkrasını değiştirerek, “Üniversiteler, ... atama için aranan bu asgari koşulların yanında, Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacıyla yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler” düzenlemesini ekleyen 5572 sayılı Kanunun 6. maddesinden önce de, üniversiteler yasal koşulların yanında senato onayından geçirmek sureti ile ek koşullar getirebilmekte idiler.¹⁷ Ancak Danıştay, bazı kararlarında bu koşulların 2547 sayılı Kanunda belirlenen koşulları ağırlaştırıcı nitelik taşıyamayacağı görüşünü benimsemiştir.¹⁸ 5572 sayılı Kanunun 6. maddesi ile getirilen ek koşul belirleme yetkisinden sonra, hemen her üniversite akademik kadro atamaları için ek koşulları düzenleyen akademik yükseltme ve atama kriterleri belirleyerek Yükseköğretim Kurulu'nun onayına sundu. Bu ek koşullar düzenleyici işlem niteliğinde olduğundan, bunların üst normlara aykırılık taşımaması ve hizmet gereklerine uygun olması gerektiği açıktır.

¹⁷ “Yasasının 14/b maddesine göre, üniversitenin akademik organı olan Senatonun, Üniversitenin eğitim-öğretim bilimsel araştırma ve yayın faaliyetlerinin esasları hakkında karar almanın ve üniversitenin bütününe ilgilendiren kanun ve yönetmelik taslaklarını hazırlamanın görevleri arasında olduğu gözönüne alındığında, yetkili organların kararlarına hazırlık olacak şekilde, akademik personele ilişkin tamamlayıcı ve hazırlayıcı prensipler getirebileceği açık(tır)” Danıştay 8. Daire, E. 1998/4075, K. 1998/3593, K.t. 09.11.1998 (Danıştay Bilgi Bankası, www.danistay.gov.tr). Bu görüş İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun 29.03.2002 tarih ve E. 2001/881, K. 2002/267 sayılı kararında da aynı ifadelerle benimsenmiştir. Arslan, Ahmet /Sınmaz, Emin/Dündar, Tuncay. (2007). *Danıştay İdari Dava Daireleri “Emsal” Kararları, II. Cilt*. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 360-362.

¹⁸ “Diğer yandan, Üniversite Senatosunun (...) akademik personelin atanmasına ilişkin olarak Kanun ve Yönetmelikte belirlenen esasları değiştirecek yeni esaslar koyma yetkisi bulunmamaktadır. (...) (D)avalı idarece Üniversitelerinde görev yapacak profesör ve doçent ünvanlı öğretim üyelerinin bilimsel yayın ve eserlerinin belli düzeyde olmasını sağlamak, eğitimin kalitesini yükseltmek ve jüri üyelerinin tercih sıralamasının objektif kriterlere göre yapılmasını sağlamak amacıyla puanlama sistemi getirilmesi yerinde ise de, doçentlik atamalarında kanun ve yönetmeliğe aykırı olarak uluslararası düzeyde yayın yapmış olma koşulunun aranmasında hukuka uyarlık görülmemiştir.” Danıştay 8. Daire, E. 1998/4075, K. 1998/3593, K.t. 09.11.1998 (Danıştay Bilgi Bankası, www.danistay.gov.tr).

Danıştay, bu ek koşullar yanında kadroya özel koşullar getirebileceğini de kabul etmektedir. Danıştay'a göre, Yükseköğretim Kurulu'nun onayına tabi olan 'ek koşullar' belirleme yetkisi, yapılacak atamalar için öngörülen ve yasada yer almayan genel ve objektif nitelikteki kriterleri belirlemeyi ifade etmekte olup, üniversitelerin ilan ettikleri bir kadro için, ihtiyaç ve hizmet gerekleri doğrultusunda getirdiği özel ve o kadroya özgü spesifik koşullar ise Yükseköğretim Kurulu'nun onayına tabi değildir.

Buna göre;

i. Yardımcı doçent kadrolarına yapılan atamalar yönünden, kadroya başvuran öğretim üyesi, asgari koşul olarak doktor ya da sanatta yeterlilik unvanına sahip olmalı ve fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurullarınca, biri o dilin öğretim üyesi olmak üzere seçilecek üç kişilik bir jüri tarafından sınava girenin kendi bilim alanında Türkçeden yabancı dile, yabancı dilden Türkçeye 150 - 200 kelimelik bir çeviriyi kapsayan yabancı dil sınavını başarmalı, ayrıca ilana çıkan üniversitenin belirlediği ek koşulları ve varsa ilanda belirtilen yasaya uygun spesifik koşulları taşımalıdır.

ii. Doçentlik kadrolarına yapılan atamalar yönünden, asgari koşul olarak doçent unvanına sahip olmalı, ayrıca ilana çıkan üniversitenin belirlediği ek koşulları ve varsa ilanda belirtilen yasaya uygun spesifik koşulları taşımalıdır.

iii. Profesörlüğe yapılan yükseltme ve atamalar yönünden, asgari koşul olarak doçent unvanını aldıktan sonra en az beş yıl süreyle, açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında çalışmalı ve ilgili bilim alanında özgün yayımlar veya çalışmalar yapmış olmalı, ayrıca ilana çıkan üniversitenin belirlediği ek koşulları ve varsa ilanda belirtilen yasaya uygun spesifik koşulları¹⁹ taşımalıdır.

Bu genel tablo, özellikle ek koşullar ve spesifik -kadroya özel- koşullar hakkında yeterli bir açıklama sunmamaktadır. Düzenleyici işlemlerin üst normlara aykırı hükümler içermemesi ilkesi de, genel bir ilkedir. Getirilecek ek koşulların objektif ve denetlenebilir nitelikte olması yasal düzenleme

¹⁹ "Rektörlükçe ilan edilecek profesörlük kadrolarında aranacak nitelikler belirlenirken hizmetin gereklerine uygun biçimde kadroya özel koşullar getirilmesi doğal olduğu gibi, buna engel herhangi bir düzenleme de bulunmamaktadır." Danıştay 8. Daire, E. 2004/3743, K. 2005/528, K.t. 08.02.2005 (Yayımlanmamıştır).

gereği olduğu gibi, idarenin düzenleme yetkisini subjektif ve denetlenemez biçimde kullanmasının mümkün olmadığı da açıktır. Kadroya özel koşullar da objektif ve denetlenebilir olmalıdır. Ancak objektiflik ve denetlenebilirlik de yasada belirtilmekle sorunu tümüyle çözebilecek bir ölçüt değildir. Bu bakımdan getirilen ek koşulların yargısal denetimi sırasında verilen bazı yargı kararları, hangi koşulların objektif ve denetlenebilir olup olmadığı yönünden yol gösterici olabilir:

- Danıştay, yardımcı doçentlik için ek koşulla bir yıl bekleme şartı getirilmesini objektif ve denetlenebilir bulmuştur²⁰. Doçentlikte kadro unvana bağlandığından ve profesörlüğe yükseltme ve atanma için doçentlikte bekleme süresi beş yıl olarak yasada belirlendiğinden, doçentlik ya da profesörlük için ek koşulla bekleme şartı getirilmesi ise, yasanın ruhuna uygun değildir. Yardımcı doçentlik için getirilen sürelerin de bir yıl gibi makul süreler olması gerekir.

- Üniversitelerin getirdiği ek koşullarda, sıklıkla görülen yöntemde adayın tüm yayınlarını değerlendirebileceği bir puanlama listesi oluşturulmakta ve bu puanlamada bulunan puanla birlikte, özel bir akademik indekste taranan dergilerde yayınlanmış makale sayıları ilgili akademik kadroya atamalarda ön koşul olarak belirlenmektedir. Örneğin, doçentlik kadrosuna atanmak için, adayın yayınlarının 60 puanı geçmesi ve puanlama listesinde A sınıfı diye belirtilen dergilerde 4 de makale yayınlanmış olması koşulu getirilmektedir. Danıştay, bu türden, akademik kadrolara atanmak için ek koşul olarak getirilen, bazı uluslararası ya da ulusal akademik indekslerde taranan dergilerde yayın yapma şartlarını objektif ve denetlenebilir bulmaktadır²¹.

- Danıştay, akademik kadrolara atanmak için ek koşul olarak getirilen, belirli bir yabancı dil sınavından belirli bir puan alma şartını da objektif ve denetlenebilir bulmaktadır. Ancak belirlenen bu puanların öğretim üyesinin yasadan doğan haklarını ortadan kaldırmaması gereken makul bir baraj

²⁰ Danıştay 8. Daire, E. 2005/5646, K. 2007/1473, K.t. 14.03.2007 (Yayımlanmamıştır). Belirtmek gerekir ki 2547 sayılı Kanunun 23. maddesinin ilk halinde “Bir üniversitede boşalan yardımcı doçentlik kadrosuna o üniversitede doktora veya tıpta uzmanlık veya belli bir sanat dalında yeterlik kazananlar en az üç yıl geçmeden başvuramazlar” hükmü yer almaktaydı. Bu hüküm 12.08.1986 tarih ve 260 sayılı KHK'nin 7. maddesiyle kaldırılmış ancak bazı Üniversiteler yardımcı doçentliğe atamada doktora, tıpta uzmanlık ya da sanatta yeterlik kazanılmasından sonra bekleme süreleri koymuştur.

²¹ Danıştay 8. Daire, E. 2003/3606, K. 2004/366, K.t. 27.01.2004 (Yayımlanmamıştır). Ayrıca bkz. dn. 17.

olması gerekeceği tabiidir. Yabancı dille eğitim yapan üniversitelerde bu husus gözetilerek atamalarda daha yüksek dil barajı getirilebilecek iken, Türkçe ile eğitim yapılan üniversitelerde bu baraj belirlenirken Doçentlik Sınav Yönetmeliğinde belirlenen dil barajının, örneğin yardımcı doçentlik için ek koşul olarak uygulanması objektif ve denetlenebilirdir²².

- Danıştay'a göre, kadroya özel belirlenen koşul, atanması istenen kişiyi tarif eder nitelikte ise objektif ve denetlenebilir olmayacaktır²³.

- Danıştay, akademik kadrolara atamalarda doğrudan akademik kadro ile ilgili olmayan “öğrenci değerlendirmesinde %80 içinde olmak” gibi koşulları, bu değerlendirmelerin nasıl yapıldığı da denetlenebilir olmadığından objektif ve denetlenebilir bulmamaktadır²⁴.

IV. JÜRİ RAPORLARI

İlgililer ilan edilen bir kadroya başvurduktan sonra, 2547 sayılı Kanunun ilgili 23., 25., 26. maddeleri ile getirilen düzenlemelerde ayrı ayrı jüri süreci belirlenmiştir. Yardımcı doçentlik kadrosu için (23. madde), fakültelerde ve fakülterlere bağlı kuruluşlarda dekan, rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokullarda müdürler, biri o birimin yöneticisi, biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör veya doçent tespit ederek bunlardan adayların her biri hakkında yazılı mütalaa isterler. Doçentlik kadrosu için (25. madde), müracaat eden adayların durumlarını incelemek üzere rektör

²² Bu konuda Ankara 7. İdare Mahkemesi, 2004/3571 E. ve 2005/668 K. sayılı kararı ile yardımcı doçentlik için getirilen Doçentlik Sınav Yönetmeliğinde belirtilenden daha yüksek dil barajını ağırlaştırıcı koşul saymış, bu kararı onayan Danıştay, başka bir üniversitenin yardımcı doçentlik için getirdiği, daha düşük ya da aynı dil barajını ise hukuka uygun ek koşul olarak nitelemiştir: “Sonuç olarak, dava konusu Cumhuriyet Üniversitesi Senatosunun yardımcı doçentlik başvurusu için öngördüğü ÜDS veya KPDS’den 60 puan şartı aranmasında ve bu şartı sağlayamayan davacı başvurusunun reddinde hukuka aykırılık bulunmadığından, aksi yöndeki Mahkeme kararında hukuki isabet görülmemiştir.” Danıştay 8. Daire, E. 2004/1581, K. 2004/5072, K.t. 24.12.2004 (Danıştay Bilgi Bankası, www.danistay.gov.tr).

²³ Danıştay 8. Daire, E. 2010/3384, K. 2010/4726, K.t. 27.09.2010, Danıştay Dergisi, Yıl: 40, Sayı: 125, s. 281-283.

²⁴ Ankara 8. İdare Mahkemesi 14.03.2006 gün ve E. 2005/808, K. 2006/424 sayılı kararında, “Bu durumda yukarıda anılan yasa ve yönetmelik maddelerinde, profesörlüğe atanma koşulları arasında sayılmayan ‘öğrenci değerlendirmesi’ ön koşulunu yerine getirmediği gerekçesi ile davacının başvurusunun kabul edilmeyerek boş profesörlük kadrosu ilan bölümünde yer verilmemesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.” sonucuna varmış, Danıştay 8. Dairesi 21.03.2008 gün ve E. 2006/6717, K. 2008/2115 sayılı kararı ile kararı onamıştır (Yayımlanmamıştır).

tarafından varsa biri ilgili birim yöneticisi, en az biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör tespit edilir; bu profesörler, adaylar hakkında ayrı ayrı mütalaalarını rektöre bildirirler. Profesörlük kadrosu için (26. madde) ise, profesörlük kadrosuna başvuran adayların durumlarını ve bilimsel niteliklerini tespit etmek için üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunca en az üçü başka üniversitelerden veya yüksek teknoloji enstitülerinden olmak üzere ilan edilen kadronun bilim alanıyla ilgili beş profesör seçilir; bu profesörler her aday için ayrı ayrı olmak üzere birer rapor yazarlar ve kadroya atanacak birden fazla aday varsa tercihlerini bildirirler.

Yasal düzenlemeden açıkça anlaşıldığı üzere, akademik kadroya atanma sürecinin en önemli evrelerinden biri jüri değerlendirmesidir. 2547 sayılı Kanun düzenlemesine göre, yardımcı doçentliğe atamada jüri üyelerinin raporları üzerine dekan veya ilgili müdürün kendi yönetim kurullarının görüşünü de aldıktan sonra önerileri üzerine rektör tarafından, doçentliğe atamada jüri üyelerinin raporları üzerine üniversite yönetim kurulunun görüşünü de aldıktan sonra rektör tarafından atama yapılırken; profesörlüğe atamada üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunun jüri üyelerinin raporlarını göz önünde tutarak alacağı karar üzerine rektör tarafından atama yapılmaktadır.

İlan edilen kadroya tek aday ya da birden çok aday başvurabilir. Birinci durumda jüri üyesi, başvuran adayın ilan edilen kadroya uygun olup olmadığını, 2547 sayılı Kanun, üniversitenin Yükseköğretim Kurulu tarafından onaylanmış ek koşulları ve ilan edilen spesifik koşullar yönünden objektif ve denetlenebilir şekilde raporuna yansıtarak, atanma konusunda açık bir görüş belirtmelidir. Birden çok adayın olduğu ikinci durumda ise, jüri üyesi, her başvurucu aday için aynı incelemeyi ayrı ayrı yaptıktan ve adayın atanma koşullarını haiz olup olmadığını net bir şekilde belirledikten sonra, her iki aday da atanma koşullarını haiz ise, gerekçelerini göstermek suretiyle başvuran adayları sıralayarak tercih içeren bir görüş belirtmelidir. Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin "Atama İçin Önşart" başlıklı 2. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "doçentliğe atama ile yardımcı doçentliğe ve profesörlüğe yükseltme ve atamalarda ilan edilen bir kadroya başvurabilmek için yükseköğretim kurumları tarafından belirlenen ve Yükseköğretim Kurulu tarafından uygun bulunan asgari kriterleri sağlamak zorunludur" hükmü, asgari kriterleri taşımanın kadroya başvuru şartı olarak değerlendirildiği dolayısıyla bu koşulları taşımayan adayların

başvurularının rektörlükçe reddedilebileceği biçiminde yorumlanabilirse de yargı kararlarında bu kriterlere uygunluğun da oluşturulacak jüri tarafından değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir.²⁵ Böylece başvurularla ilgili her türlü akademik değerlendirmenin öncelikle jüri tarafından yapılması gerekmektedir.

Jüri sürecinde en çok karşılaşılan sorunlardan biri jürinin biçimsel olarak hukuka aykırı -usule uygun olmayan şekilde- oluşturulması ve jüri raporlarında takdir yetkisinin sınırlarının aşılmasıdır. Jüri raporlarının yargısal denetiminde ise yargı yerlerince, jüri raporu ile bilirkişi incelemesi arasında yapılması gereken ayırımın göz ardı edildiği, alınan bilirkişi raporlarının yeni bir jüri raporu gibi mütalaa edildiği görülmektedir.

IV. a. Jüri oluşumu ve karar nisabı

Yardımcı doçentliğe atamalarda, adayların durumlarını incelemek üzere ilan edilen kadrolar için jüri, Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin 8. maddesine göre, fakültelerde veya fakültelelere bağlı kuruluşlarda dekan, rektörlüğe bağlı enstitü veya yüksekokullarda müdürler tarafından, biri o birimin yöneticisi, diğeri o üniversitenin veya yüksek teknoloji enstitüsünün dışından olmak üzere, adayın başvurduğu bilim alanı ile ilgili olan üç profesör veya doçent onbeş gün içinde tespit edilerek oluşturulur. Dekan veya ilgili müdür, oluşturulan jürinin üyelerine her aday için, adaylarla ilgili dokümanları göndererek, bir ay içerisinde yazılı görüşlerini bildirmelerini ister.

Doçentliğe atamalarda, başvuran adayların durumlarının incelenmesi için jüri, Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin 16. maddesine göre rektör tarafından, onbeş gün içinde, varsa biri ilgili birim yöneticisi olmak üzere, adayın başvurduğu bilim alanından yoksa en yakın bilim alanından en az biri o üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü

²⁵ “Olayda, davacının başvuru koşullarını sağlayıp sağlamadığı konusunda yukarıda anılan yasal hükümler uyarınca oluşturulacak en az beş kişilik jüri tarafından değerlendirme yapılması gerektiği, sözü edilen jüriye sunulmadan önce dosya üzerinde yapılacak değerlendirmelerin başvuruda sunulan eserlerin niteliğine yönelik olmayıp, nicelik olarak aranan koşulları sağlayıp sağlamadığı noktasında olabileceği, bu noktada da yapılan değerlendirmenin rapor halinde beş kişilik jüriye sunulması gerekirken, dosya jüriye iletilmeden oluşturulan iki kişilik komisyon tarafından düzenlenen rapora dayanılarak başvurunun reddedilmesi yönünde tesis edilen dava konusu işlemde yasal düzenlemelere uyarlık bulunmamaktadır.” Danıştay 8. Daire, E. 2008/10198, K. 2009/3020, K.t. 08.05.2009 (Yayımlanmamıştır).

dışından olmak kaydıyla üç profesör tespit edilerek oluşturulur. Rektör, aday veya adayların özgeçmişlerini, bilimsel çalışma ve yayınlarını kapsayan dosyaları bu profesörlere yollayarak, kişisel raporlarını bir ay içinde göndermelerini ister. Bu profesörler aday veya adaylar hakkında ayrı ayrı tercih ve görüşlerini rektöre bildirirler. Rektör bu görüşlere dayanarak, üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunun gerekçeli görüşünü de aldıktan sonra atama kararını verir.

Profesörlüğe atamalarda, başvuran adayların durumlarını ve bilimsel veya sanatsal niteliklerini tespit etmek için jüri, Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği'nin 20. maddesine göre bir ay içinde üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunca en az üçü başka üniversite veya yüksek teknoloji enstitülerinden olmak üzere ilân edilen kadronun bilim veya sanat alanı ile ilgili en az beş profesör seçilerek oluşturulur. Bu profesörler belgelerin kendilerine verildiği tarihi izleyen iki ay içinde her aday için ayrı ayrı olmak üzere birer rapor yazarlar ve kadroya atanmak üzere müracaat eden birden fazla aday varsa tercihlerini bildirirler. Bu raporlarda adayların bilimsel veya sanatsal nitelikleri ve çalışmaları değerlendirilir, yöneticilik, yapıcılık ve geliştiricilik özellikleri ile bilim ve sanat adamı yetiştirme konusundaki çabaları ayrıntılı olarak belirtilir. Üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulu bu raporları göz önünde tutarak başvuran doçentin profesörlüğe yükselttilerek atanmasına veya profesörün atanmasına karar verir. Atama işlemleri rektörce yapılır.

Uygulamada ve yargısal denetimde jüri üyelerinin raporlarını sunmaları için belirlenen yardımcı doçentlik ve doçentlikte bir aylık ve profesörlükte üç aylık sürelerin aşılmış olması hukuka aykırılık ve iptal nedeni olarak görülmemektedir. Usullü işlemlerde süreci hızlandırmak için öngörülen bu süreler düzenleyici süre niteliğindedir ve bu sürelerin geçirilmesi idareyi işlem yapma gerekliliğinden kurtarmaz. Bu sürelere uyulmaması nedeniyle bir zımnî ret işleminin oluşması da mümkün değildir. Danıştay, adayın atanmaması durumunda da bunun atamaya yetkili makam olan rektörlükçe yapılacak bir işlemlerle ortaya konulması gerektiği eğilimindedir. Nitekim üç kişilik jürinin iki üyesinin olumsuz raporu üzerine ilgili Fakülte Yönetim Kurulunca adayın atanmamasının rektörlüğe önerilmesi işleminin iptali için açılan davada Danıştay, “davacının, 2547 sayılı Yüksek Öğretim yasasının ‘Yardımcı Doçentliğe Atama’ başlıklı 23. maddesi uyarınca öneri niteliğinde olan (...) Fakültesi Yönetim Kurulunun (...) kararı üzerine harekete geçtiği

açık olup; ortada henüz davacının atanması veya atanmaması yönünde tesis edilmiş bir rektörlük kararı bulunmadığı anlaşıldığından; bu haliyle, dava konusu işlem idari davaya konu olabilecek kesin ve yürütülmesi gerekli işlem niteliğinde bulunmadığı” görüşüne ulaşmıştır²⁶. Bu durumda jüri üyelerinin çoğunluğunun olumsuz görüşüne rağmen süreç kesilmeyecek ve olumsuz içerikte bir nihai işlem (atamama işlemi) yapılması gerekecektir.

Yasa ve yönetmelikte jüri üyelerinin kimlerden ve ne şekilde oluşacağı açıkça belirlenmiş olup, jürinin bu usule uygun oluşturulmaması akademik kadroya atama süreci bakımından açıkça hukuka aykırılık oluşturur. “Dolayısıyla, jüri değerlendirmelerine karşı açılacak davalarda öncelikle jürinin usulüne uygun oluşup oluşmadığının araştırılması gerekecektir”²⁷. Bu çerçevede ilgili birim yöneticisinin jüride olması gereken durumlarda buna uyulmaması, jürinin hukuka aykırı biçimde oluşturulduğu anlamına gelecektir.²⁸

Belirlenen jüri üyelerinin başvuran adaylarla aynı bilim ve sanat alanından olması gerekir. Aynı bilim ve sanat alanının belirlenmesinde akademik örgütlenme esas alınarak, anabilim/anasanat dalı²⁹ esas

²⁶ Danıştay 8. Daire, E. 2010/5235, K. 2010/5843, K.t. 05.11.2010 (Yayımlanmamıştır).

²⁷ “Nitekim, Danıştay da bir kararında ‘...ancak usulüne uygun bir biçimde oluşturulan jüri tarafından verilen kararların, içerik itibarıyla ve esas yönünden yargısal denetimi yapılabileceğinden ve usulüne uygun oluşturulmayan bir jüri kararını yargısal yönden denetlerken, jürinin oluşum durumunu bir kenara bırakarak bu konuda bilirkişi incelemesi yaptırmak, bu yönüyle idari yargılama usulüne uygun görülmediğinden...’ demektedir.” Tan, s. 415.

²⁸ “2547 sayılı Yasanın 23. maddesine aykırı olarak oluşturulan, aralarında yardımcı doçentlik kadrosunun ilan edildiği birim yöneticisinin yer almadığı jüri üyelerince hazırlanan raporlar dikkate alınarak tesis edilen dava konusu işlemde ve bu işlemin iptali istemiyle açılan davayı reddeden İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.” Danıştay 8. Daire, E. 2009/2916, K. 2009/6193, K.t. 30.10.2009, Danıştay Dergisi, Yıl: 40, Sayı: 123, s. 321-323.

²⁹ “...mevzuatta öngörüldüğü ve amaçlandığı şekilde, adayın bilimsel değerlendirmesini yapacak olan jürinin, adayın bilim alanıyla ilgili kişilerden oluşturulması esas olup, jüri değerlendirmesinin bir bütün olarak dikkate alınması gerekeceği de kuşkusuzdur. Olayda, diğer üniversitelerde Farmasötik Toksikoloji Anabilim dalında öğretim üyesi bulunup, bulunmadığı araştırılmaksızın, davacının başvurduğu profesörlük, kadrosunun bulunduğu bilim alanından çok ayrı bir bilim alanında, Analitik Kimya Anabilim dalında görevli bir öğretim üyesinin jüri üyeliğine seçilmiş olması itibarıyla, jürinin oluşum biçiminin mevzuata uyarlık taşımadığı açıktır. Bu durumda, usulüne uygun oluşturulmayan jüri değerlendirilmesine dayanılarak tesis edilen dava konusu işlemlerin hukuka uygun olduğunun kabulüne imkân bulunmamaktadır.” Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, E. 1990/744, K. 1991/41, K.t. 11.10.1991. “2547 sayılı Kanunun 3. maddesinin (k) bendinde

alınabileceği gibi ilgili bilim ve sanat alanında uzmanlaşmanın gelişmişliği ölçüsünde anabilim/anasanat dalları altında yer alan bilim/sanat dalları esas alınabilir. Doçentlik Sınav Yönetmeliği'nin eki olan temel alanlar listesindeki bilim alanları sınıflaması bilim alanlarını oldukça geniş ele aldığından, örneğin sosyoloji tek bir bilim alanı olarak gösterildiğinden, jüri görevlendirmelerinde adayların çalışmalarını objektif olarak değerlendirebilecek uzmanlığa sahip aynı bilim alanındaki öğretim üyelerinin jüri görevlendirmesini yapan idarece seçilmesi gerekir.

Jüri üyeleri seçilirken, atamayı gerçekleştiren idare, başvuran adaylar ile belirlenen jüri üyelerinin ilişkileri konusunda azami dikkat göstermelidir. Danıştay, beş kişilik jüride yer alan iki jüri üyesinin, kadroya atanan kişi ile birlikte birçok ortak makale ve tebliğ çalışması yapmasını, jürinin usule aykırı oluşturulduğuna ve jüri değerlendirmelerinin objektifliğine gölge düşüreceğine dair esaslı bir karine saymıştır³⁰. Keza, aynı jüride karı ve koca olan öğretim üyelerinin yer almasını da jürinin usule aykırı oluşturulduğu yönünde değerlendirmiştir³¹. Aday hakkında daha önce Akademik Kurul toplantısında olumsuz görüş bildiren öğretim üyesinin atama jürisinde yer alması da “objektif değerlendirme ilkesi” yönünden hukuka aykırı bulunmuştur.³² Bununla birlikte Danıştay içtihadında jürinin oluşumuna ilişkin hukuka aykırılıklar belirlenirken bir derecelendirme yapılmadığı da görülmektedir.

Öğretim üyesinin ilgili kadroya atanabilmesi için jüri üyelerinin çoğunluğunun raporları ile kadroya atanmasının uygun olduğunun tespit edilmesi gerekir. Jüri raporlarında kadroya atanma yönünden nisap

de ‘Bölüm’lerin, amaç, kapsam ve nitelik yönünden bir bütün teşkil eden, birbirini tamamlayan veya birbirine yakın anabilim veya anasanat dallarından oluşan bilimsel araştırma ve uygulama birimi oldukları belirtilmekte olup; akademik örgütlenme içinde birbirine yakın ve birbirini tamamlayan anabilim dallarının yer aldığı bölümlerdeki anabilim veya anasanat dallarının ise ‘en yakın bilim alanı’ olacağına duraksamaya yer yoktur.

Bakılan uyumsuzlukta ise, davacı hakkında rapor veren jüride görevlendirilen (...)un davacı ile aynı anabilim dalında olmaması nedeniyle jürinin usulüne uygun oluşturulmadığı anlaşıldığından ve bu durumda, davacının bilimsel yeterliğinin yasa ve yönetmeliğe uygun olarak saptandığından söz edilemeyeceği sonucuna varıldığından, jürinin olumsuz raporuna dayanılarak tesis edilen işlemde mevzuata uyarlık görülmemiştir.” Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, E. 1991/453, K. 1992/38, K.t. 14.02.1992. (Danıştay Bilgi Bankası www.danistay.gov.tr)

³⁰ Danıştay 8. Daire, E. 2004/6289, K. 2006/735, K.t. 27.02.2006 (Yayımlanmamıştır).

³¹ Danıştay 8. Daire, E. 1991/2026, K. 1992/1122, K.t. 01.06.1992, Akt. Tan, s. 416, dn. 26.

³² Danıştay 8. Daire, E. 2009/10005, K. 2010/1742, K.t. 07.04.2010 (Yayımlanmamıştır).

sağlanmamakta ise, atama üniversite yönetim kurulu ya da rektör tarafından yapılamaz: “Olayda, ... ilan edilen bir adet profesörlük kadrosu için profesör olan davacı ile birlikte iki doçentin başvuruda buldukları, başvuranların durumlarını ve bilimsel niteliklerini tespit etmek için beş profesörden oluşan jürinin oluşturulduğu, jüriden iki kişinin davacının, iki kişinin doçentlerden birinin, bir kişinin de diğer doçentin atanması yönünde tercih bildiren raporlar verdikleri, Üniversite Yönetim Kurulu’nun da hiç bir adayın gerekli olan çoğunluğu sağlayamaması nedeniyle ilgili kadroya atama yapmamaya karar verdiği, davacının bu konuda rektörlüğe yaptığı itirazın da reddedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, atanmak için gerekli olan çoğunluğa ulaşamayan, başka bir anlatımla birinci aşamayı geçemeyen davacının, ikinci aşama olan üniversite yönetim kurulunca bu konuda bir karar alınması mümkün bulunmadığından, profesörlük kadrosuna atanmamasında hukuka aykırılık bulunmayıp, aksi yöndeki Mahkeme kararında yasal yerindelik bulunmamaktadır.”³³ Ancak Danıştay’ın bu konuda istikrarlı bir tutumundan bahsetmek mümkün değildir. Nitekim bir başka kararında ilan edilen iki adet doçentlik kadrosu için başvuran dört aday hakkındaki jüri raporlarında dört adayın da bilimsel olarak yeterli olarak kabul edildikten sonra adaylardan biri hakkında üç jüri üyesinin olumlu görüş bildirmesi ve diğer adaylarla ilgili olarak ikinci kadro için üç jüri üyesinin de farklı adayı layık görerek ayrı ayrı adayların atanması yönünde görüş bildirmeleri üzerine idarece üç olumlu oy alan adayın atanarak diğerlerinin atanmamasına ilişkin işlem ile ilgili olarak “iki adet doçentlik kadrosu ilanı vererek bağlı yetki içine giren davalı idarenin, (...) dışındaki adaylardan birisini açık bulunan ikinci doçentlik kadrosuna ataması gerekmekte iken, söz konusu kadroya atama yapılmamasına ilişkin işlemde hukuka uygunluk görülmemiştir”³⁴ Danıştay’ın bu kararında yer alan “kadro ilan etmekle idarenin atama konusunda bağlı yetki içine girdiği” kabulü, ilan edilen kadrolara mutlaka atama yapılması gerektiği sonucunu doğuracak niteliktedir.

Somut uyuşmazlıklar açısından bulunan çözüm bir yana, idare hukuku ilkeleri açısından idarenin takdir yetkisi olan bir alanda kadro ilanı vb. bir işlem yapmasının takdir yetkisini kaldırarak bağlı yetkiyi ortaya çıkardığının kabulü mümkün değildir. Takdir yetkisinin denetimi, ancak bu yetkinin sınırları çerçevesinde kullanılıp kullanılmadığı esas alınarak

³³ Danıştay 8. Daire, E. 2005/3978, K. 2006/724, K.t. 24.02.2006 (Yayımlanmamıştır). “(...) beş kişilik jürinin çoğunluğu tarafından hiçbir adayın atamaya uygun bulunmaması nedeniyle davacı hakkında tesis edilen işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı” yönünde Danıştay 8. Daire, E. 2009/4726, K. 2009/4804, K.t. 17.11.2009 (Yayımlanmamıştır).

³⁴ Danıştay 8. Daire, E. 2008/4372, K. 2011/1696, K.t. 21.03.2011 (Yayımlanmamıştır).

gerçekleştirilebilir. Nitekim bu karar açısından “bağlı yetki” tartışmasına girmeksizin de aynı sonuca ulaşılması mümkün olabilirdi. Burada, aşağıda değinileceği üzere, oluşturulan jürinin kurul halinde çalışmadığı ve her bir jüri üyesinin diğerinden habersiz olarak rapor hazırladığı dikkate alınmadığından sağlam olmayan bir teorik gerekçelendirmeye dayanıldığı düşünülebilir.

IV. b. Akademik kadroya atamalarda jüri üyesinin görevi ve takdir yetkisi

TAN’ın vurguladığı üzere, jüri üyelerinin adaylar hakkındaki raporlarını hazırlarken yaptıkları değerlendirmelerin objektifliği sorunu literatürde tartışma konusudur³⁵. Değerlendirmenin objektifliğinin saptanmasında, jüri tarafından yapılan sınavlarla akademik kadroya atamalarda görevlendirilen jüri üyelerinin yaptıkları işin farklılığı esas alınmalıdır.

Yüksek lisans tez savunması, doktora yeterlilik sınavı, doktora tez savunması ve doçentlik sözlü sınavlarında görev alan jürinin niteliği ile akademik kadroya atamalarda görev alan jürinin niteliği, dolayısıyla görevi ve takdir yetkisi farklı değerlendirilmelidir. Sınav jürisi ile atama prosedüründe görevlendirilen jüri üyelerinin farklılıkları şöyle sıralanabilir:

i. Sınav jürisi, kurul halinde çalışır, atama prosedüründe görevlendirilen jüri üyeleri başvuru adaylar hakkında ayrı ayrı verilen görev doğrultusunda rapor düzenlerler.

ii. Sınav jürisi, adayın yeterliliğini objektif kriterlerle ölçer, atama prosedüründe görevlendirilen jüri üyeleri, başvuru adaylar sahip oldukları

³⁵ “Öncelikle akademik yükseltmelere ilişkin mevzuatta, jürilerin değerlendirmelerine ilişkin deyimler üzerinde durmak gerekir. Örneğin, doktora tezleri ile ilgili olarak, ‘orijinal bir doktora tezi’ hazırlanmasından ve ‘tezin savulmaya layık bulunması’ndan söz edilirken; doçentliğe yükseltilmeye jürinin adayın sunduğu bilimsel araştırma ve yayınların ‘orijinal bilimsel araştırma ve yayınlar, sanat eserleri, sanat çalışmaları’ niteliğinde olup olmadığına karar vereceği öngörülmekte; profesörlüğe yükseltilmeye ise ‘kendi bilim alanında orijinal düzeyde orijinal eserler vermiş olmak ve uygulama alanı bulunan dallarda uygulamaya yönelik çalışmaları bulunmak’ denilmektedir.

Acaba bu tür değerlendirmelerin objektif ölçütleri var mıdır? Yoksa tümüyle değerlendirmeyi yapacakların anlayışına mı bırakılmıştır? (...), değerlendirmeyi yapacakların anlayışına bırakıldığını savunanlar yanında, ‘jürinin bir eseri başarılı telakki edip etmemesi, takdire ilişkin bir tasarruf gibi görünse de, bunlar yine de aslında teknik bakımdan yapılan tespitler olup teknik bir konuda takdire yer yoktur’ diyenler de vardır”. Tan, s. 414.

unvanlara göre akademik yeterliliklerini kazandıklarından, adayların ilan edilen kadroya uygun koşullarda olup olmadığını objektif olarak belirlemekle görevlidir.

iii. Sınav jürisi, *bir* adayın yeterliliğini objektif kriterlerle ölçer, atama prosedüründe görevlendirilen jüri üyeleri *birden çok* aday olması durumunda adayların ilan edilen kadroya uygun koşullarda olup olmadığını objektif olarak belirledikten sonra adayları mevcut durumlarıyla sıralamakla görevlidir.

iv. Sınav jürisi kolektif bir işlem tesis eder ve işlemin hukuka uygunluğu bu çerçevede belirlenir. Jüri raporları ise jüri üyelerinin kurul halinde aldığı bir kararı yansıtmayıp, her bir jüri üyesinin görüşünü ve önerisini ortaya koyar. Bu nedenle jüri raporlarının da atamada yetkili kurullar/amirler tarafından denetlenmesi ve gerektiğinde eksikliklerin tamamlanması mümkündür. Düzenlenen raporun açıkça görevlendirmeye aykırı, yetersiz ya da hukuka aykırı olması halinde, aykırılığın ağırlığına göre yeni raporların istenmesi veya jüri üyelerinin değiştirilmesi de gerekebilir. Jürinin bir kez oluşturulmuş olması, hukuka uygun sonuçlar ortaya çıkmıyorsa, değiştirilemeyeceği anlamına gelmez.

Bu nedenle sınav kâğıtlarının okunmasından doğan kimi sorunlar kurul halinde sınav yapan jürilerin işlemlerinden doğan sorunlarla benzeşebilecekken, kurul halinde çalışmayan, görevi doğrultusunda objektif görüş bildirmekle yükümlü jüri üyesinin raporundan doğan sorunlarla benzeşmez. Bu sorunlar bu nedenle bu çalışma kapsamı dışında tutulmuştur.³⁶

Akademik kadroya atamalarda, jüri üyeleri objektif ve denetlenebilir bir rapor düzenlemekle ve birden fazla aday varsa, adayları bu objektif rapor içeriğine göre gerekçelendirmek sureti ile sıralamakla yükümlüdür: Jüri üyeleri akademik kadroya atamalarda objektif değerlendirme kurallarına uygun şekilde hareket etme yükümlülüğündedir.³⁷

³⁶ Kurul tarafından yapılan sınavlarda ortaya çıkan hukuka aykırılıklara ilişkin olarak bkz. Sezer, Yasin/Bilgin, Hüseyin. (2009). Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 86, s. 170 vd.; Yılmaz, Halit. (2011). Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 93, s. 45 vd.

³⁷ “Ancak davalı idarece oluşturulan beş kişilik jüride yer alan iki jüri üyesinin, kadroya atanan kişi ile birlikte bir çok ortak makale ve tebliğ çalışması yaptığı, yapılan bu ortak çalışma ve yayınların kadroya atanan kişi tarafından atama için oluşturulan jürinin değerlendirmesine sunulduğu görülmektedir.

Jüri üyeleri akademik kadroya atama sürecinde düzenledikleri kişisel raporlarında, adayların, asgari koşulları ve ek koşulları taşıyıp taşımadıklarını, var ise adayın ilan edilen özel koşullara uygun olup olmadığını tartışarak değerlendireceklerdir. Jüri üyelerinin bu değerlendirme dışında bir değerlendirme ile adayın kadroya uygun olmadığını belirlemesi, görevi dışındadır.

Jüri üyeleri, birden fazla adayın başvurduğu durumda adayları sıralamakla, başka deyişle tercih bildirmekle görevlidir. Bu sıralamayı yaparak tercih bildirirken, adayların akademik yayın durumu, aldığı atıflar, uluslararası ve ulusal bilimsel çalışmalara katkıları, icra ettikleri görevler, çalışmalarının özgünlüğü gibi hususlarda denetlenebilir gerekçelere dayanmaları gerekir.

Üniversiteler, YÖK tarafından kabul edilmiş objektif ve denetlenebilir ek koşullar ihdas etmiş olduklarından, jüri üyeleri sıralamalarını yaparken bu ek koşullardan doğan objektif değerlendirme kriterlerini -makale sayısı, atıf sayısı vb.- özellikle dikkate almak durumundadır.

Danıştay 5. Dairesi uzunca bir süre önce verdiği kararda soruna ilişkin esası ortaya koymuş ve jüri üyelerinin “bilimsel yeterliği” ölçmek üzere değerlendirme yapmaları gerektiğini kabul etmiştir.

“Yasa ve yönetmeliğin belirtilen hükümlerinden açıkça ifade edildiği gibi, başvuran adayların durumunu inceleyecek olan profesörlerin öncelikle açık olan bilim dalından, bu nitelikte kişi olmaması halinde en yakın bilim dalından seçilmesi zorunludur. Bu zorunluluğun amacı, adayın durumunun incelemeyi yapan profesörlerce sadece ‘bilimsel yeterliğe’ yönelik olarak değerlendirilmesi, bu konu dışındaki tespit ve ölçütlerin değerlendirme kapsamı dışında tutulmasıdır.

Oysa jüri oluşturulmasındaki amaç, adayların bilimsel yeterliliklerinin yansız şekilde değerlendirilmesi olup, jüri incelemesine sunulan eserlerin bir kısmında bizzat ortak isim olarak yer alan bir jüri üyesinin, eserler hakkında yapacağı değerlendirmenin objektif olacağı hususunda bütün adaylarda bir kanaat oluşturması mümkün görülmemektedir. Nitekim, davacı da bu hususu vurgulamaktadır.

Bu durumda oluşturulan jüri tarafından yapılan değerlendirmenin hukuken kabul edilebilir objektif bir değerlendirme olduğu söylenemeyeceğinden, idare mahkemesinin yansız bir değerlendirme yapıldığı yönündeki gerekçesine katılmaya olanak yoktur.

Bu itibarla kadroya başvuran adayların bilimsel yeterliliklerinin tespiti objektif bir bilirkişi incelemesine muhtaç bulunduğundan yaptırılacak bir bilirkişi incelemesi sonucu karar verilmesi gerekirken davanın reddi yolunda verilen kararda isabet görülmemiştir.” Danıştay 8. Daire, E. 2004/6289, K. 2006/735, K.t. 27.02.2006 (Yayımlanmamıştır).

İncelenen olayda ise, davacının durumunu inceleyen profesörlerden bir tanesi, adı geçenin deneyimli ve başarılı bir öğretim üyesi olduğunu belirttikten sonra, daha önce profesörlüğe yükseltildiğini ve halen gelişmekte olan bir üniversitede görevini sürdürmekte olmasını dikkate alarak atanmasını ikinci sırada önermiş, diğeri ise, davacının halen profesör kadrosunu işgal ettiğini, Botanik anabilim dalında ders ve araştırmaları yürüten yeterince eleman olduğunu bu nedenle atanmasını uygun bulmadığını belirtmiş, üçüncü profesör ise, davacı ve diğer başvuran adayların durumlarını inceledikten sonra, atama tercihinine ilişkin ortak değerlendirmesinde davacı ile kadroya atanmış olan (...)’ın bilimsel olarak aralarında büyük farklılıklar bulunmamakla birlikte davacının yıllarca önce profesör unvanını aldığı esastan hareketle birinci sırada atanmasını önermiştir.

Davacı ve diğer adayların başvurularını inceleyen profesörlerin inceleme konuları, yasa ve yönetmeliğe göre, sadece adayların bilimsel yeterliliğinin saptanması ile sınırlı olup, kadro durumu, adayın unvanı vb. gibi hususların bu incelemenin konusuna dâhil edilmesi ve değerlendirmeye esas alınması yasanın amacına ters düşmektedir.

Bu duruma göre başvuruları inceleyen profesörlerce verilen raporların ve bu raporlarda yer alan tercihlerin yasada ve yönetmelikte öngörölmüş olan inceleme kapsamı dışına çıkılarak düzenlenmiş oldukları açıktır³⁸.

Jüri üyesinin, ilgili bilim alanından bilimsel değerlendirme yapmak üzere görevlendirildiğinden, bir anlamda kendine verilen görevin sınırlarını aşarak atama konusunda yetkili makammış gibi değerlendirmelerde bulunması hukuka aykırı olacaktır. Akademik değerlendirme yapmak dışında, “kadro ihtiyacının olması”, “tek adayın başvuru yapması”, “bir kez ilana çıkılmış olması nedeniyle atama yapılmasının iyi olacağı”, vb değerlendirmeler ve bazen de üniversitenin kabul ettiği ek koşulları dikkate almadan yapılan değerlendirmeler jüri üyesinin görevinin sınırları içinde değildir. Bu ve benzeri durumların atamaya yetkili makamlarca değerlendirilmesi gerektiği açıktır.

³⁸ Danıştay 5. Daire, E. 1988/3148, K. 1989/1718, K.t. 16.10.1989 (Danıştay Bilgi Bankası, www.danistay.gov.tr).

IV. c. Jüri raporlarının yargısal denetiminde bilirkişi incelemesi

Danıştay'a göre, jüri raporlarının yargısal denetimi söz konusu olduğunda, "2577 sayılı Yasanın 31. maddesiyle atıfta bulunulan Hukuk Usulü Muhakemeleri Yasasının 276. maddesinde, bilirkişi incelemesine, dava ile ilgili olup, çözümü hâkim tarafından bilinmeyen özel ve teknik bilginin gerekli olduğu hallerde başvurulacağı hükme bağlanmıştır. (...) Davacının, dava dilekçesindeki, jüri üyelerinin kendisi hakkındaki incelemeyi bilimsel yöntemlerle ve objektif olarak gerçekleştirmedikleri, mesleki başarıları, bilimsel kimliği ve bilimsel inceleme ve yayınlarını ön yargılı olarak değerlendirdikleri iddiası gözönünde bulundurulduğunda, yukarıda anılan yasa maddesi hükmü gereği, konunun oluşturulacak bir bilirkişi kuruluna incelettirilmesinden sonra karar verilmesi zorunlu olmaktadır"³⁹. Böyle bir durumda, bilirkişi incelemesi yaptırılmaması sonucunda verilen karar eksik inceleme sonucu verilmiş karar sayılmaktadır⁴⁰. Ayrıca İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 31. maddesinde "(...) bilirkişi seçimi Danıştay, mahkeme veya hakim tarafından re'sen yapılır" hükmü yer almaktadır.

Dava jüri raporlarının yargısal denetimi için açılmış ise, bilirkişi incelemesi zorunludur. Ancak bilirkişi incelemesi, bir jüri üyesinin kişisel raporu, başka deyişle jüri incelemesi değildir. Bilirkişi, öncelikle jüri raporunun adayın asgari koşulları ve ek koşulları taşıyıp taşımadığını objektif olarak belirleyip belirlemediğini denetlemek, varsa kadroya özel spesifik koşulların objektif ve denetlenebilir olup olmadığının ve adayın spesifik koşullar karşısında konumunun jüri raporunda gözetilip gözetilmediğini tartışmak, bu yönlerden jüri raporu objektif ve denetlenebilir

³⁹ Danıştay 8. Daire, E. 2005/3432, K. 2006/768, K.t. 28.02.2006 (Danıştay Bilgi Bankası, www.danistay.gov.tr). Yargıtay da "çözümü özel veya teknik bilgiyi gerektiren hallerde hâkimin bilirkişiye başvurmak zorunda olduğu"nu kabul etmektedir. Arslan, Hatice Seval. (2002). *Medenî Usul Hukukunda Bilirkişi Raporu ve Bağlayıcılığı*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilimdalı (Medenî Usul Ve İcra İflas Hukuku), Ankara, s. 18.

⁴⁰ "Temyize konu mahkeme kararında, belirtilen tüm belge ve bilgilerin idarece değerlendirilmesi ve sonucuna göre işlem oluşturulması gerektiği belirtilerek işlem iptal edilmiş ise de, söz konusu kadroya kimin atanması gerektiği konusunda, dosya içeriğindeki bilgi ve belgeler ışığında, yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden hukuka uygunluk denetiminin Mahkeme tarafından yapılması gerektiği açıktır." Danıştay 8. Daire, E. 2005/6311, K. 2006/2693, K.t. 27.06.2006 (Yayımlanmamıştır).

ise, rapor sonucunu değerlendirmeden, jüri raporunun objektif ve denetlenebilir olduğunu belirlemekle yükümlüdür.⁴¹

Bilirkişi, jüri raporunun,

i. Asgari -yasal- koşullar, ek koşullar ve özel koşullar yönünden adayın dosyasının maddi gerçeğini yansıtmadığını (örneğin, 25 atıf almışken 13 atıf aldığından söz edildiğini),

ii. Ya da maddi gerçeği yansıtırsa bile uygulanan ek koşul ve özel koşulun yasal ve bilimsel bakımından objektif ve denetlenebilir olmadığını,

belirlediği durumda, bunları açıkça gösterdikten ve gerekçeleriyle açıkladıktan sonra, adayların objektif ve denetlenebilir değerlendirmesini yapmakla, birden fazla aday varsa sıralamakla yükümlüdür.

Jüri raporu ile bilirkişi raporu nitelikçe birbirinden farklıdır. Bilirkişinin görevi adayı yeniden değerlendirmek değil, jüri raporunun yasaya ve bilimsel ilkelere göre maddi gerçeğe uygun düzenlenip düzenlenmediğini denetlemek, uygun düzenlenmiş ya da uygun görünmekle birlikte yasaya ve bilimsel ilkelere aykırı kriter ve ilkelere dayandırılmış olduğunu tespit ettikten sonra, artık objektif bir jüri raporu olarak değerlendirilebilecek raporun bulunmadığı durumda, adayları yeniden değerlendirmektir. Bu ikinci durumda, artık jüri raporlarının objektif ve denetlenebilir olmadığı ya da objektif ve denetlenebilir olmayan ilke ve kriterlere dayandığı açık olduğundan, böylece atama sürecindeki jüri değerlendirmesi evresi hukuka aykırı hale geldiğinden, bu evrenin bilirkişilerce yeniden icrasına geçilir. Bu aşamada bilirkişi raporunun açıkça jüri raporları yerine geçmesi söz konusuysa da, iptal davasının konusunu jüri raporları değil, atama ya da atamama yönündeki nihai işlem oluşturduğundan böyle bir inceleme kaçınılmaz olmaktadır. Jüri raporlarında eksiklikler olması ya da bunların hukuka aykırı unsurlar içermesi durumunda ilgili idarelerin bunları giderici önlemler alması ve gerektiğinde jüri üyelerinden yeniden rapor düzenlenmesini talep etmesi gerekir. Buna uyulmaması durumunda yalnızca jüri raporlarının hukuka uygun olmadığı saptanarak idarece yeniden jüri oluşturulmak üzere iptal kararı verilmesi, ilgilinin hak arama özgürlüğünü

⁴¹ TAN'ın belirttiği üzere, "Yargısal denetim sırasında araştırılabilecek olan idarenin vardığı sonuç ile o sonuca götüren değerlendirme arasındaki ilişki ve bunda bir açık hatanın varlığı olmak gerekir. Bir başka deyimle, idare vardığı sonucu kanıtlayacak yeterli gerekçeyi ortaya koymuşsa, yargıç artık bu gerekçeleri bir de ben değerlendireyim dememelidir." Tan, s. 422.

kullanması sonucunda etkili bir hukuki çözüme ulaşamaması sonucunu doğuracaktır. Yine böyle bir durumda idarelerin ilgisiz kişilerden yetersiz raporlar alarak jüri değerlendirmesi ve dolayısıyla atama sürecini uzatmaları mümkün olacaktır.

Bununla birlikte uygulamada, yerel mahkemelerce yapılan, birden çok başvuru varsa “taraf iddia ve savunmalarına göre adayların sıralanarak rapor düzenlenmesi”, tek başvuru varsa “adayın atanmaya uygun olup olmadığının değerlendirilmesi” biçimindeki görevlendirmeler üzerinden bilirkişiler rapor tanzim etmekte, bilirkişiler de raporlarında jüri raporlarını tartışmadan aday hakkında kişisel bir rapor daha tanzim etmekle yetinmektedir.

Uygulamada, yerel mahkemelerce jüri ve bilirkişi arasındaki ayırım vurgulanarak ve bilirkişiye jüri raporlarını denetleme görevi öncelikle hatırlatılarak görevlendirme yapılmalıdır. Görevlendirmelerde, birinci safhada, bilirkişiden öncelikle ve sadece jüri raporlarının denetlenmesi yönünden rapor istenmeli, jüri raporlarının maddi gerçeğe, asgari, ek ve özel koşullardan doğan değerlendirme ilkelerine ve bilimsel ilkelere aykırılığı yönünde bir sonuç ve kanaate varılması halinde, jüri evresindeki hukuka aykırılığın giderilebilmesi bakımından, adayın nesnel durumu ve birden fazla aday varsa sıralanmaları hakkında bilirkişi görüşü istendiği açıkça belirtilmelidir. Bu nitelikte olmayan, kişisel rapor şeklindeki bilirkişi raporları kabul edilmeyerek yeniden inceleme yaptırılmalıdır.

Bilirkişi incelemesi ve bunun karara esas alınmasına ilişkin uygulamadan kaynaklanan genel sorunların⁴² yanında idari yargı yerlerince yaptırılan bilirkişi incelemelerinde yukarıda anılan hususlara özen gösterilmemesi, idari yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin başka sorunları da ortaya çıkarmaktadır. İdari yargı yerlerinin yerindelik denetimi yapamayacağı, idari işlem niteliğinde yargı kararı veremeyeceğine ilişkin

⁴² Tanrıver, Süha. (2002). *Bilirkişinin Hukuki Statüsü, Yükümlülükleri, Yetkileri ve Sorumluluğu*, Ankara: Yetkin Yayınları, s. 30. “Uygulamada, (...) son derece genel, soyut ve hukuki konularda da görevlendirmeyi kapsar bir biçimde, ‘dosyanın bilirkişiye tevdiine’, ‘dosya ve eklerinin bilirkişiye havalesine’, ‘ tarafların iddia ve savunmaları karşısında bilirkişinin görüşünün alınmasına’ gibi ifadelerle, bilirkişiye başvurulmaktadır. Bu şekilde yapılan bir görevlendirme sonucunda, bilirkişi, görevinin ne olduğunu tam olarak bilemediği veya kavrayamadığı için, hakime, ya hiç yardımcı olamamakta ya da işlevinin sınırlarını aşmış hukuki değerlendirmelere girişerek, gerçekte hükmü veren durumuna gelmekte(dir)” s. 71.

düzenlemelerin anlamı ve kapsamına ilişkin önemli tartışmaların olduğu not edilerek belirtmek gerekir ki, idari yargı yerlerinin idarenin yerine geçerek idari işlem niteliğinde ve takdir yetkisini ortadan kaldıracak biçimde yargı kararı verememeleri bir idari yargılama hukuku ilkesidir. İdari yargı yerinin yapamayacağı bir işi bilirkişi marifetiyle gerçekleştirmesi de mümkün değildir. Bu nedenle bilirkişiye verilen görevin yargı yerince düzgün biçimde belirlenmemesi bilirkişilerin keyfi davranmasına yol açabilir ve bu keyfiliğin bilirkişi raporunun esas alındığı karara sirayet etmesi mümkün hale gelebilir. Danıştay'ın bilirkişi raporlarının da ancak mahkemeler tarafından değerlendirildikten sonra karara esas alınabileceği yönündeki içtihadı⁴³ böyle bir gereklilikten doğmuştur.

V. SONUÇ

Üniversitelerde öğretim üyeliğine atama, ihtiyaçlar doğrultusunda kadro ilanıyla başlayıp rektör tarafından atanma ile sonuçlanan, faklı birim, kişi ve kurulların katıldığı bir süreç sonucu gerçekleşen bir işlemdir. Bu işlem sürecinin tüm aşamalarının akademik gereklilikler doğrultusunda düzenlenmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, kadro ilan etmek rektörlüklerin yetkisinde olmakla birlikte, öğretim üyesi ihtiyacının belirlenmesinde akademik teşkilat içinde en alt ve temel birimden başlamak üzere yetkili kurulların ve yöneticilerin katıldığı bir sürecin işletilmesi gerektiği Danıştay içtihadında da açıkça kabul edilmektedir. Yasada belirlenen koşulların yanında ek ve her bir kadro için spesifik koşulların belirlenmesi mümkün olmakla birlikte, bu koşulların sürecin nesnellliğini bozmayacak biçimde öngörülebilir, nesnel ve denetlenebilir olması gerekir. Ayrıca bu koşulların bilim alanlarına göre akademik ve bilimsel gereklilikler dışında gerekçelere dayanmaması esas alınmalıdır.

Adayların kadroya atanma koşullarına uygunluğunu ve gerektiğinde bilimsel yeterliğini saptamaya yönelik jüri aşamasında da hem jürinin oluşumunda hem de jüri üyelerinin görevlerini yerine getirmelerinde akademik gerekçelere uygun davranılması yargı kararlarında istisnasız

⁴³ “Danıştay alınan bilirkişi raporlarının bağlayıcılığı hususunda (...) yargıcın bilirkişi raporunu serbestçe takdir ederek, bu raporun aksine de karar verebileceğini ve bunun da yargıcın kendisini bilirkişi yerine koyması anlamına gelmeyeceğini ifade etmektedir” Aslan, Zehreddin. (2000-2001) Türk İdari Yargı Sisteminde Re'sen Araştırma İlkesi, *İ.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* No: 23-24, s. 56-57.

uygulanan temel bir kuraldır. Atama ile ilgili işlemlerin yargısal denetimi sırasında da bu akademik gereklerin bilirkişi marifetiyle saptanması zorunluluğu ortaya çıktığında, bilirkişilerin jüri üyesi niteliği kazanmadan jüri üyelerinden farklı bir statüde işlemlerin denetimine ilişkin bilimsel ve teknik bilgilerinin istenmesi gerekir. Aksi takdirde nesnel olmadığı iddia edilen jüri raporlarının yerine, nesnellığı aynı derecede tartışmalı ve salt bilirkişinin idari yargı yerlerince görevlendirilmiş olmasıyla farklılaşp hukuki değeri ve üstünlük kazanan bilirkişi raporları geçecektir. Bu durumun ise öğretim üyelerinin atanma işlemlerinin yargısal denetiminde vazgeçilmez olan bilirkişi incelemesinde öngörülebilirliği ve nesnellığı kaldıracağı açıktır.

KAYNAKÇA

- Arslan, Ahmet/Sınmaz, Emin/Dündar, Tuncay. (2007). *Danıştay İdari Dava Daireleri “Emsal” Kararları, II. Cilt*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Arslan, Hatice Seval. (2002). *Medenî Usul Hukukunda Bilirkişi Raporu ve Bağlayıcılığı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilimdalı (Medenî Usul Ve İcra İflas Hukuku), Ankara.
- ASLAN, Zehreddin. (2000-2001). Türk İdari Yargı Sisteminde Re’sen Araştırma İlkesi. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, No: 23-24 s. 53-58.
- Doğramacı, İhsan. *Günümüzde Rektör Seçimi ve Atama Krizi Türkiye’de ve Dünyada Yükseköğretim Yönetimine Bir Bakış*, <http://www.dogramaci.org/kitap/r-bol5.html>.
- Öktem, M. Kemal. (1991). Personelin Seçimi ve Başarı Güdüsü. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 24, Sayı 4, s. 107-129.
- Özkal Sayan, İpek. (2009). Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Adli, Akademik Personel Ayrımı, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 64 (1), s. 201-245.
- Sezer, Yasin/Bilgin, Hüseyin. (2009). Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 86, s. 168-187.
- Tan, Turgut. (1996). Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Oral Sander’e Armağan, Cilt: 51 (1-4), s. 409-423.
- Tanrıver, Süha. (2002). *Bilirkişinin Hukuki Statüsü, Yükümlülükleri, Yetkileri ve Sorumluluğu*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Yılmaz, Halit. (2011). Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 93, s. 35-52.