T.C.
DANIŞTAY
SEKİZİNCİ DAİRE

Esas No: 2024/6789

Karar No: 2026/1319

İSTEMİN KONUSU:

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

YARGILAMA SÜRECİ:

Dava konusu istem: ... Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Lojistik Programı'nda öğretim görevlisi olarak çalışan davacı tarafından, Üniversite ve Mütevelli Heyeti aleyhinde asılsız isnat ve karalama mahiyetinde iftira niteliğinde beyanlarda bulunduğundan bahisle İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca iş akdinin feshedilmesine ilişkin ... tarih ve ... sayılı ... Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı işleminin iptaline karar verilmesi istenilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararının özeti:

... İdare Mahkemesince verilen ... tarih ve E:... K:... sayılı kararda; davacının atanmak istediği görevin nitelikleri ve hassasiyeti göz önüne alındığında, kamu görevine atama yapmak konusunda idarenin takdir yetkisinin bulunduğu ve yargı kararları ile idarenin bu yetkiyi kullanmaya zorlanamayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Bölge İdare Mahkemesi kararının özeti:

Davacının fesih konusu olan beyanlarının eleştiri sınırları içerisinde kaldığı, davacının, görevine son verilmesi nedeniyle yaşadığı olumsuzluklara dikkat çekme ve bunların giderilmesine yönelik ifadelerde bulunduğu, ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilen beyanların haklı fesih sebebi oluşturmayacağından dava konusu işlemin davacının iş akdinin feshedilmesine ilişkin kısmında hukuka uyarlık, davanın reddi yönünde verilen istinafa konu İdare Mahkemesi kararında ise hukuki isabet bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun kabulüne, Trabzon İdare Mahkemesi kararının kaldırılmasına, dava konusu işlemin iptaline karar verilmiştir.

TEMYİZ EDENİN İDDİALARI:

Davacının ... Üniversitesi MYO bünyesinde ilan edilen öğretim görevlisi kadrosuna güvenlik soruşturmasının olumlu sonuçlanması koşulu ile 21/09/2018 tarihinde atamasının yapıldığı, ancak davacı hakkında yapılan güvenlik soruşturmasının, davacının Üniversitede görev yapmasının sakıncalı olacağı yönünde olduğu, davacının Üniversite ve Mütevelli Heyet aleyhine sistematik bir biçimde basın-yayın organlarında asılsız isnat ve iftira niteliğinde beyanlarda bulunduğu, 22/10/2018 tarihli Mütevelli Heyet Başkanlığı kararı ile görevine son verildiği ve iş akdinin feshedildiği, işlemin hukuka uygun olduğu ileri sürülmektedir.

KARŞI TARAFIN SAVUNMASI:

İstemin reddi gerektiği savunulmuştur.

DANIŞTAY TETKİK HÂKİMİ ...'IN DÜŞÜNCESİ:

Kamu hizmeti yürüten ve kamu tüzel kişiliğine sahip olan vakıf üniversiteleri ile bu üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin aralarındaki istihdam ilişkisi, yükseköğretim hizmetinin sürekliliği esas alınarak değerlendirilmeli ve bu kişilere Devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin sahip olduğu mesleki güvenceler tanınmalıdır. Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin istihdam ilişkisinin sonlandırılmasının, eğitim- öğretim faaliyetlerinin sürdürülmesine gerekli ve yeterli katkının sağlanmaması, akademik yönden yetersiz olunması, iş disiplinine uyulmaması, ihtiyaç durumu gibi hukuki ve geçerli bir sebebe ya da sebeplere dayanması, bu sebeplerin ise somut ve objektif bilgi ve belgelerle ortaya konulması gerekmektedir.

Dava konusu olayda, davalı üniversite tarafından sözleşmesinin feshedilmesi üzerine yerel basın-yayın organlarında davacı tarafından yapılan açıklamaların, uğranıldığı düşünülen hukuka aykırı durumun ifade edilmesi şeklinde olduğu, bir kuruma veya bir kişiye yönelik hakaret veya iftira niteliği taşımadığı, ifadelerin sözleşmenin feshini gerektirir nitelik ve ağırlıkta olmadığı, davalı idarece davacının akademik yönden başarısız ve verimsiz olduğuna, görevini gereği gibi yerine getirmediğine ilişkin herhangi bir bilgi, belge ya da tespitin de dosyaya sunulamadığı görülmektedir.

Bununla birlikte, davacı tarafından kullanılan ifadelerin disipline aykırı bulunması durumunda, bu ifadeler ile ilgili disiplin mevzuatına uygun olarak işlem tesis edilmesi gerektiği, davacının sözleşmesinin feshi yönünde tesis edilen dava konusu işlemde bu yönüyle de hukuka uyarlık bulunmadığı, Bölge İdare Mahkemesi kararının bu gerekçeyle onanması gerektiği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Danıştay Sekizinci Dairesince, Tetkik Hâkiminin açıklamaları dinlendikten ve dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği görüşüldü:

İNCELEME VE GEREKÇE:

MADDİ OLAY :

... Üniversitesi tarafından 25/04/2018 tarihinde yapılan kadro ilanı sonucunda davacı, 21/09/2018 tarihinde Lojistik Programına öğretim görevlisi olarak atanmıştır.

22/10/2018 tarihli mütevelli heyet başkanı işlemi ile, çalışmasının sakıncalı görüldüğü gerekçesiyle ilişiğinin kesilmesine karar verilmiştir.

Bu işleme açılan davada İdare Mahkemesi tarafından, işlemin yetki yönünden hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmesine karar verilmiştir.

Mahkeme kararı üzerine, davacının davacının basın-yayın organlarında üniversite ve mütevelli heyet başkanı aleyhine asılsız isnatlarda bulunduğu gerekçesiyle ... tarih ve ... sayılı mütevelli heyet başkanlığı işlemi ile ilişiğinin kesilmesine karar verilmiştir.

Anılan işlemin iptaline karar verilmesi istemiyle bakılan dava açılmıştır.

İLGİLİ MEVZUAT:

Anayasanın 125. maddesinin dördüncü fıkrasında, yargı yetkisinin, idari eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlı olduğu, idari eylem ve işlem niteliğinde veya idarenin takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı verilemeyeceği öngörülmüş, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. maddesinin 2. bendinde

ise, "İdari yargı yetkisi, idari eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır. İdari mahkemeler; yerindelik denetimi yapamazlar, yürütme görevinin kanunlarda gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idari eylem ve işlem niteliğinde veya idarenin takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı veremezler." hükmü yer almıştır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda öğretim görevlisi, yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan öğretim elemanı olarak tanımlanmıştır. Aynı Kanun'un 31. maddesinde, "Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. (Ek cümle: 15/4/2020-7243/3 md.) Meslek yüksekokullarının Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen uzmanlık alanlarına başvuracak olanlar hariç olmak üzere öğretim görevlisi kadrosuna başvuracak adaylarda en az tezli yüksek lisans derecesine sahip olmak şartı aranır. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır." düzenlemesi yer almıştır.

HUKUKİ DEĞERLENDİRME:

İdari işlemler üzerinde yargısal denetim, bu işlemlerin hukuka uygunluğunun saptanmasıyla sınırlı olup, idarenin takdir yetkisinin denetimine yargı organları yönünden getirilen ve idari işlemlerin yalnızca hukuka uygunluk açısından denetlenebilecekleri biçiminde ifade edilebilecek bu kural, aynı zamanda idarenin, takdir yetkisinin yargı yerlerince denetiminde uyulması gereken sınırları da belirler. Buna göre, idareye birden çok seçenek arasında tercihte bulunması yönünde takdir yetkisi tanınan hallerde, idari yargı mercii, idarenin tercih ettiği seçeneğin ve bunun uygulanmasının hukuka uygun olup olmadığının denetimini yapar ancak, idari yargı merciinin bunun ötesine geçerek idareyi bu seçeneklerden birisini tercihe mecbur kılacak ya da belirli bir yönde işlem veya eylem tesisine zorlayacak biçimde karar vermesi ve böylece idari işlemlerin denetiminde "hukuka uygunluk" sınırını aşarak "yerindelik" denetimine girmesi, yukarıda belirtilen Anayasa ve Yasa kurallarıyla bağdaşmaz.

Uyuşmazlıkta, davacının 21/09/2018 tarihinde davalı idarede öğretim görevlisi olarak sözleşme ile çalışmaya başladığı, güvenlik soruşturmasının olumsuz olması nedeniyle sözleşmesinin 22/10/2018 tarihinde feshedildiği, bu işleme karşı açılan davada yetki yönünden işlemin iptaline karar verildiği, bunun üzerine davacının birden fazla yerel basın-yayın organında "sakıncalı denilerek fişlendim. Beni tekrar kovmak için geri çağırmışlar. Bir eğitim kurumunun bu şekilde davranması izah edilemez." şeklinde beyanlarda bulunduğu, iptal kararı üzerine işe iade edilen davacının bir gün sonra

yetkili makam tarafından tekrar sözleşmesinin feshedildiği, fesih gerekçesi olarak göreve son verilmesinden sonra üniversite ve mütevelli heyet aleyhine basın-yayın organlarında asılsız isnat ve karalama niteliğindeki beyanların gösterildiği görülmektedir.

Davalı idare bir eğitim kurumudur. Kamuoyunda itibara sahiptir. İşlemleri yargı denetimine tabi olup, söz konusu işlemlerin davacı gibi diğer ilgili bireylerce hukuka aykırılığı iddiasıyla mahkeme önüne götürülmesi mümkündür. Oysa davacı hukuka aykırı işlemler tesis ettiğini düşündüğü idareyi basın-yayın ortamında tartışmaya açmıştır.

Davacının yerel basın-yayın organları ve sosyal medya üzerinden yargılama süreçlerini de içerecek şekilde çok sayıda beyanda bulunduğu, söz ve eylemleri hakaret kapsamında olmasa dahi, eylemlerin çalıştığı eğitim kurumunun itibarını zedelemeye matuf sistematik bir kampanyaya dönüştüğü anlaşılmaktadır.

Bu durumda; davalı idare bünyesinde öğretim görevlisi olarak görev yapan davacının, görev süresinin uzatılması konusunda davalı idarenin yargı kararıyla zorlanmasına olanak bulunmadığı, ayrıca davalı idarenin bu takdir yetkisini kamu yararı ve hizmet gerekleri dışında subjektif nedenlerle kullandığına dair herhangi bir bilgi belge bulunmadığı da göz önünde bulundurulduğunda, davacının sözleşmesinin feshedilmesi yönünde tesis olunan dava konusu işlemde kamu yararı ve hizmet gerekleri yönünden hukuka ve mevzuata aykırılık görülmediği sonucuna varılmıştır.

KARAR SONUCU:

Açıklanan nedenlerle;

1. 2577 sayılı Kanun'un 49. maddesine uygun bulunan temyiz isteminin kabulüne,

2. ... Bölge İdare Mahkemesi ... İdari Dava Dairesinin ... gün ve E:... K:... sayılı kararının BOZULMASINA,

3. Yeniden bir karar verilmek üzere dosyanın yukarıda belirtilen Bölge İdare Mahkemesi İdari Dava Dairesine gönderilmesine,

4. Kesin olarak 04/03/2026 tarihinde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY:

(X)- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın “düşünce ve kanaat hürriyeti” başlıklı 25. maddesinde; "herkesin, düşünce ve kanaat hürriyetine sahip olduğu, her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimsenin, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamayacağı, düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamayacağı ve suçlanamayacağı" belirtilmiştir.

Yine, Anayasa'nın “düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti" başlıklı 26. maddesinde, ”herkesin düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahip olduğu" ifade edilerek, bu hürriyetin kullanılmasının hangi amaçlarla sınırlandırılabileceği açıklanmıştır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "ifade özgürlüğü" başlıklı 10. maddesinde; "herkesin görüşlerini açıklama ve anlatım özgürlüğüne sahip olduğu, görev ve sorumluluklar da yükleyen bu özgürlüğün kullanılmasının, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda, ulusal güvenliğin, toprak bütünlüğünün veya kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi,

sağlığın veya ahlakın, başkalarının şöhret ve haklarının korunması, gizli bilgilerin yayılmasının önlenmesi veya yargı erkinin yetki ve tarafsızlığının güvence altına alınması için bazı biçim koşullarına, sınırlamalara ve yaptırımlara bağlanabileceği" belirtilmiştir.

Anayasa'nın 130. maddesi gereği, vakıf yükseköğretim kurumlarının mali ve idari konular yönünden farklı hükümlere tabi kılınması, bu kurumlarda görev yapan akademisyenlerin mesleki güvenceden yoksun kılınmasına yol açmayacağı açıktır. Zira, Anayasanın, lafzi ve amaçsal yorumu gereği, Anayasa koyucunun, Devlet ile vakıf yükseköğretim kurumları arasında, mesleki güvenceler bakımından, bir ayrım öngördüğünün, kabulü mümkün değildir. Nitekim, kanunla kurulan ve kamu tüzel kişiliğine sahip olan vakıf yükseköğretim kurumları da, Anayasa ile güvence altına alınmış bilimsel özerkliğe sahip kurumlardır. Vakıf yükseköğretim kurumlarında yürütülen bilimsel faaliyetin asli unsuru olan akademik personel, sahip olduğu statü, göreve alınmaları, hak ve yetkileri dikkate alındığında, idare hukuku kapsamında bir kamu personelidir. Vakıf yükseköğretim kurumları ile aralarında imzaladıkları sözleşme ise, idari sözleşme niteliği taşımaktadır.

Bu bakımdan; kamu hizmeti yürüten ve kamu tüzel kişiliğine sahip olan vakıf üniversiteleri ile bu üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin aralarındaki istihdam ilişkisinin, yükseköğretim hizmetinin sürekliliği esas alınarak değerlendirilmesi ve bu kişilere Devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin sahip olduğu mesleki güvencelerin tanınması gerekmektedir. Bu çerçevede; vakıf üniversitelerindeki akademik personelin istihdam ilişkisinin sonlandırılmasının, eğitim- öğretim faaliyetlerinin sürdürülmesine gerekli ve yeterli katkının sağlanmaması, akademik yönden yetersiz olunması, iş disiplinine uyulmaması, ihtiyaç durumu gibi hukuki ve geçerli bir sebebe ya da sebeplere dayanabileceği, bu sebeplerin ise somut ve objektif bilgi ve belgelerle ortaya konulması gerektiği açıktır.

Anayasa Mahkemesi'nin 16/09/2025 tarih ve 2023/47839 Başvuru Numaralı kararında, "14. Temel hak ve özgürlüklere yönelik bir müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun kabul edilebilmesi için zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılaması ve orantılı bir müdahale olması gerekir. Buna göre ifade özgürlüğüne yapılan bir müdahale, zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılamıyorsa ya da zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılamakla birlikte orantılı değilse demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun bir müdahale olarak değerlendirilemez.

24. Anayasa Mahkemesinin pek çok kararında belirttiği üzere demokratik bir toplumun zorunlu temellerinden olan ve toplumun ilerlemesi ve bireyin özgüveni için gerekli temel şartlardan birini teşkil eden ifade özgürlüğü, sadece kabul gören veya zararsız yahut kayıtsızlık içeren bilgiler ya da fikirler için değil aynı zamanda kırıcı, şok edici veya rahatsız edici olanlar için de geçerli olduğu hatırlatılmalıdır. Anayasa Mahkemesi yine pek çok kararında ifade özgürlüğünün bir dereceye kadar abartıya ve hatta kışkırtmaya izin verecek şekilde geniş yorumlanması gerektiğini kabul etmiştir. Şu hâlde bir ifadenin kaba ve rahatsız edici olması hukuk sisteminde ceza veya tazminat şeklinde bir müeyyideye bağlanmasının tek başına haklı gerekçesi olmadığı bilinmektedir." gerekçesi ile ifade özgürlüğü hakkına bakış açısı belirtilmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin "TEMEL VE DİĞERLERİ-TÜRKİYE (Başvuru no:36458/02)" kararında ise, "ifade özgürlüğü, AİHS'nin 10. maddesinin 2. paragrafı

saklı tutulmak üzere, sadece olumlu karşılanan veya zararsız veya önemsiz görülen 'bilgi' veya 'fikirler' için değil; aynı zamanda rencide edici, şok edici veya rahatsız edici olanlar için de geçerlidir. Bunlar 'demokratik toplum' için şart olan çoğulculuk, hoş görü ve açık fikirliğin gerekleridir." ifadelerine yer verilmiştir.

Olayda; dava konusu işlemin gerekçesi olan ifadeler olarak "sakıncalı denilerek fişlendim. Beni tekrar kovmak için geri çağırmışlar. Bir eğitim kurumunun bu şekilde davranması izah edilemez." sözleri belirtilmiştir.

Davacının, yerel basın-yayın organlarında sarf ettiği sözlerin hakarete varmayıp eleştiri sınırları içinde kaldığı, Anayasanın 26. maddesi uyarınca ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıktır.

Bununla birlikte, sözlerin hakaret veya iftira içerdiği iddiasının kabul edildiği durumda dahi, kamu görevlisi olan davacı hakkında 2547 sayılı Kanun'da yer alan disiplin hükümleri göz önüne alınarak öncelikle disiplin soruşturması yapılması, sonrasında fiil sabit ise fiilin niteliğine uygun bir disiplin cezası verilmesi gerekmekte iken, iddianın araştırılması amacıyla herhangi bir disiplin soruşturması başlatılmadan ve davacının eylemi gerçekleştirdiğine dair sübuta elverişli herhangi bir kanıt toplanmaksızın doğrudan 4857 sayılı Kanunun 25/II maddesi uyarınca davacının iş sözleşmesinin feshi işleminde bu yönüyle de hukuka uygunluk bulunmadığı gerekçesiyle Bölge İdare Mahkemesi kararının onanması gerektiği düşüncesiyle çoğunluk kararına katılmıyoruz.