

# Türkiye’de Yabancı Akademisyen İstihdamı, Karşılaşılan Sorunlar ve Örnek Mahkeme Kararları

(Araştırma Makalesi)

*Employment of Foreign Academicians in Turkey, Problems Encountered and Sample Court Decisions*

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1012097

**Mehmet GÖK**

Dr. Konya Bölge İdare Mahkemesi Üyesi

drmgok070637@mynet.com

Orcid No:0000-0002-0454-3366

**Bu makaleye atıfta bulunmak için :**Gök, M., (2022). “Türkiye’de Yabancı Akademisyen İstihdamı, Karşılaşılan Sorunlar ve Örnek Mahkeme Kararları”, Alanya Akademik Bakış, 6(1), Sayfa No. 1987-2015.

## ÖZET

### Anahtar kelimeler:

Üniversite,  
akademisyen,  
istihdam, istihdam  
koşulları, hukuki  
uyuşmazlık,  
mahkeme ve özlük  
hakları.

### Makale Geliş Tarihi:

19.10.2021

### Kabul Tarihi:

20.01.2022

Toplumların bugün ve yarın var olabilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri zamanın bilgi ve teknolojileri ile kendilerini donatmaları ve bu alandaki gelişmelerle her zaman kendilerini yenileyebilmeleriyle mümkün olabilmektedir. Tarih sahnesinde ve gelecekte var olabilmek, gerekli eğitim kurumlarını zamanında kurup sürekli bilimsel alt yapıyı canlı tutmak ve zamanın bilgilerini topluma öğretmek ve bunu bütün toplumsal tabakalara yaygınlaştırabilmekle mümkün olabilecektir. Evrensel bilgi anlamına gelen ve zamanın bilgi ve teknolojilerini en geniş anlamda topluma sunan kurumlar üniversitelerdir. Tarihsel süreç içerisinde ismi zamanla değişse de günümüz dünyasında Üniversiteler bu görevi yerine getirmeye çalışan kurumlardır. Ülkeler, bilimsel anlamda en üst düzeyde bilgi ve teknolojiye ulaşmak için o alandaki en iyi kişi ve bilim adamlarından yararlanmak için gerekli koşulları hazırlamaya çalışmaktadırlar. Bu kapsamda ülkemizde de özellikle birinci ve ikinci Dünya savaşlarından sonra ülkelerinden kaçan bilim adamlarına kucak açarak bu alanda önemli bir atılım yapmıştır. Günümüzde de yabancı akademisyen istihdamı devam etmektedir. Özellikle güzel sanatlar, teknik vb. alanlarda ağırlıklı olarak görülen istihdam faaliyeti akademik unvanlar, cinsiyet, görev alınan yükseköğretim kurumu sayısal ve nitelik olarak artarak devam etmektedir. Bu çalışma ile ülkemizde yaşanan akademik personel ihtiyacının niteliği, söz konusu ihtiyacın karşılanma yolları, ülkemize gelen yabancı akademisyenlerin statü ve dağılımı, yaşanan sorunların hukuki niteliği ve örnek mahkeme kararlarına yer vererek değerlendirme yapmaya çalışacağız.

## ABSTRACT

It is possible for societies to exist and maintain their existence in the present and future by equipping themselves with the information and technologies of the time and renewing themselves at all times with developments in this field. It will be possible to exist on the stage of history and in the future by establishing the necessary educational institutions in a timely manner, keeping the scientific infrastructure alive and teaching the knowledge of the

**Keywords:**  
University,  
academician,  
employment,  
employmentcondi  
tions, legal  
dispute,  
courtpersonal  
rights

*time to society and spreading it to all social strata. Defined as a place of "universal knowledge", universities, in the broadest sense, function as the institutions providing the society with the information and technologies of the time. Although its name has changed over time in the course of history, universities in today's world are institutions that attempt to fulfill this task. Countries try to set the necessary conditions to benefit from the best people and scientists in the field in order to reach the highest level of knowledge and technology in the scientific sense. In this context, our country has made an important breakthrough in this field by embracing the scientists who left their countries for different reasons, especially after the First and Second World Wars. Today, the employment of foreign academicians continues as well. Foreign teaching staff transfer, which is also called 'brain drain' in the international arena, is seen in almost all fields, particularly in fine arts and technical fields. Employment activities in this field involving academic titles, gender, and higher education institutions employed continue to increase in quantity and quality. This study, which includes sample court decisions, aims to make a general assessment of the nature of the need for the academic staff in our country, the ways to meet this need, the status and distribution of foreign academicians in our country, and the legal nature of the problems experienced.*

## 1. GİRİŞ

Üniversite, “Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim, öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan fakülte, enstitü, yüksekokul vb. kuruluş ve birimlerden oluşan öğretim kurumu” (Türk Dil Kurumu, 2005: 2058), “Fakültelerden meydana gelen yüksek öğrenim kuruluşu, darulfunun” (Doğan, 1996: 1105) olarak tanımlanan üniversiteler zamanın bilimsel bilgilerinin anlatılarak yeni nesillere öğretildiği, toplumsal gelişmenin en önemli kurumlarıdır.

Bir başka anlamda üniversiteler yükseköğrenim denilen bir etkinlik alanının sadece bir bölümünü oluşturmaktadır (Charle, C.ve Verger, J., 2005: 7).

Avrupa Birliği ülkelerinde yükseköğretim politikası ortak bir politika olarak görülmemekte, her ülkenin kendi özel politikası olarak görülmektedir. Bir başka ifade ile eğitimin teşkilatlanması ve içeriği, ulusal politika olarak ele alınmaktadır. Bura karşılık Avrupa Birliği Eğitim Komisyonu eğitiminin Avrupa Birliğinin tamamında iyileştirilmesi, performansının artırılması ve öğrencilerin yükseköğretimden yararlanabilme koşullarının iyileştirilmesini temin için çalışmalar yapmaktadır (Bakioğlu, A. ve Hafizoğlu Ö. 2017: III)

Türkiye’de “...YÖK 30 Haziran 2017’de “Yükseköğretimde Uluslararasılaşma Strateji Belgesi”ni yayımlamıştır. YÖK bu belgeyle 2018-2022 arasında hem Türkiye’nin uluslararası öğrenci ve akademisyenler için bir cazibe merkezi olabilmesini hem de yükseköğretim kurumlarının uluslararasılaşma kapasitelerinin artırılmasını hedeflemektedir...” (setav.org/assets/uploads/2018/09/R120-Yükseköğretim-tamrapor.pdf).

Türkiye, seksen milyona yaklaşım nüfusu ve ortalama yaşın 31 olduğu genç nüfusa sahip bir ülke olarak aynı zamanda eğitim öğretim potansiyeli olarak da sürekli gelişme ve değişim içerisinde olan bir ülkedir. Öyle ki “...son dört akademik yılda Türkiye’nin yükseköğretim sistemi sürekli bir büyüme içerisinde. ...2013-14 akademik yılında 142 bir 437 olan öğretim

elamanı sayısı 2016-17 döneminde 152 bin 763'e ulaşmıştır. Bununla birlikte öğrenci sayısı da yıllık ortalama yüzde on artışla 5 milyon 472 bin 521'den 7 milyon 198 bin 987'ye gelmiştir" (setav.org/assets/uploads/2018/09/R120-Yükseköğretim-tamrapor.pdf).

Yükseköğretim ve kurum ve sistemlerinin akademisyensizuluslararasılaşması düşünülemez. Geçmiş yüzyıllar öncesine dayanan akademisyenlerin sınır ötesi hareketliliği, modern ve çağdaş üniversitelerin kurulmasıyla birlikte ayrı bir aşamaya geçmiştir. Bazı toplumsal olaylardan olumsuz etkilense de özellikle ikinci dünya savaşından sonra yeni bir merhaleye geçmiştir. Günümüzde akademisyenlerin ülkeler arası hareketliliği uluslararası kuruluşların dünya çapında ve büyük bütçelerle gerçekleştirdikleri bir süreç haline gelmiştir(setav.org/assets/uploads/2018/09/R120-Yükseköğretim-tamrapor.pdf).

Uluslararası akademisyen hareketliliğinden Türkiye'de etkilenmiştir. Bu kapsamda ülkemiz hem yurt dışına akademisyen göndermiş, hem de diğer ülkelere gelen akademisyenlere ev sahipliği yapmıştır. Nitekim 2017 yılı itibarıyla 2 bin 303 uluslararası akademisyen ABD'de bulunmaktadır. Türkiye'nin ev sahipliği yaptığı uluslararası akademisyenlerin sayısı ise 3 bin 144'ü bulmuştur. Bu durum yaklaşık otuz yılı aşkın bir süre içerisinde gerçekleşmiştir. Türkiye'deki yabancı akademisyen sayısı 1984'ten itibaren 2016 yılına kadar sürekli olarak artmıştır. 2017 yılında ise küçük de olsa bir gerileme görülerek toplam sayı 2.886'ya gerilemiştir. Türkiye'deki yabancı akademisyen sayısının toplam akademisyen sayısına olan oranı 0,8 ve 2,0 arasında seyretmiştir(setav.org/assets/uploads/2018/09/R120-Yükseköğretim-tamrapor.pdf).

Türkiye'deki uluslararası akademisyen sayısının toplam akademisyenler içindeki sayısı oransal ve sayısal olarak gelişmiş ülkelere kıyasla oldukça düşük olup bu oranın yükselmesi konusunun tartışmaya açılması ve gerekli tedbirlerin alınması faydalı olacaktır(setav.org/assets/uploads/2018/09/R120-Yükseköğretim-tamrapor.pdf).

Yükseköğretimde kalite konusu, eğitim öğretim, araştırma, topluma katkı ve yönetim süreçlerinde kalite odaklı bir süreç olarak ele alınmakta ve bu hedefe ulaşabilmek için farklı politikalar geliştirilmeye çalışılmaktadır(Bakioğlu ve Hafizoğlu, 2017: 2)

Yaşanan ekonomik buhran ve bunalımlar yeni tedbirlerin alınmasını zorunlu hale getirmiştir. 1980'li yıllardan itibaren ortaya çıkan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, devletlerin kalite konusunu önemsemelerine sebep olmuştur (Bakioğlu ve Hafizoğlu, 2017: 3). Bu kapsamda yükseköğretim alanında da yeni tedbir ve önlemlerin alınması da zorunlu hale gelmiştir.

"Üniversite kurumunun sürekliliği (ve genellikle durgunluğu) yüzyıllar boyunca derin değişiklikler geçirmiş olduğu gerçeğini gizlememelidir. Dolayısıyla, totoloji (kendine üniversite diyen üniversitedir) ve anakronizm arasına sıkışmış ender rastlanabilecek bir üniversite tanımının, yerini diakronik hatta kesintili ama genel tarihin büyük eklemlemeleri içine kök salmış bir yaklaşıma bırakması gerekir..." (Charle ve Verger, 2005: 8).

"Amerikan üniversitelerinde araştırmanın gitgide çok fazla önem kazanması XX. yüzyıl başından itibaren hissedilir ve temelinde Alman sisteminden esinlenen ya da formasyonlarını Avrupa'da, özellikle de Almanya'da tamamlamış graduatestudiesden gelen öğrenci kuşakları vardır..." (Charle ve Verger, 2005: 115-116).

İkinci dünya savaşından sonra birçok ülke içine düştüğü ekonomik ve sosyal problemlerden kurtulabilmek için özellikle yükseköğretimin gelişmesi için gereken tedbirlerin yerine getirilmesinden kaçınmamıştır. "...Japonya'nın uzun süre dış dünyaya kapalı kalması modern

disiplinlerde eğitim verilebilmesi için yabancı hocalara ihtiyaç doğurur. Yabancı hocalar derslerini yabancı dilde verirler, bunun sonucunda da üniversite öğrencileri üç yıllık hazırlık öğretiminden (yabancı dil) geçmek zorunda kalırlar. 1877’de sayıları 77 olan bu hocalar eğitim bütçesinin üçte birini tüketirler” (Charle ve Verger, 2005: 151).

Avrupa’da ilk üniversiteler XIII. yüzyılın başlarında Batı Avrupa’da ortaya çıkmıştır. İlk kurulan ilk üniversitelerin kesin kuruluş tarihini tam olarak söylemek mümkün değilse de Bologna, Paris ve Oxford Üniversitelerinin hemen hemen aynı tarihlerde kurulduğu söylenebilir (Charle ve Verger, 2005: 11).

“İlkokul, ortaokul, ortaöğretim ve yükseköğretimde okullaşma oranları 2012-13 eğitim ve öğretim yılı için sırasıyla %107,52, %107,64, %96,77, %74,86 net okullaşma oranları ise ilkokulda %98,86, ortaokulda %93,09, ortaöğretimde %70,06 ve yükseköğretimde %38,50 olarak gerçekleşmiştir. İlkokul, ortaokul, ortaöğretim ve yükseköğretimde cinsiyet oranları 2012-13 eğitim öğretim yılı için sırasıyla %100,59, %102,94, %94,15 ve %88,05’tir” (TÜİK2013: 10).

## 2. GENEL OLARAK YABANCI ÖĞRETİM ELAMANI İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ(Görev Yapılan Yere Göre)

2016-2017 öğretim yılında ülkemizde görev yapan yabancı öğretim elamanlarının yaklaşık yarısı devlet üniversitelerinde, diğer yarısı da vakıf üniversitelerinde görev yapmaktadır. Bu dönemde ilk beş üniversite Ankara Bilkent, Ankara ODTÜ, İstanbul Boğaziçi, Mardin Artuklu ve İstanbul Koç Üniversiteleridir (Eğitim-Bir-Sen, 2017: 160)

2020-2021 eğitim öğretim döneminde toplam 30.562 profesörün 25.743’ü devlet üniversitelerinde, 4.813’ü vakıf üniversitelerinde, 6’sı ise vakıf meslek yüksekokullarında görev yapmaktadır. Aynı şekilde toplam 17.778 doçentin 15.645’i, 41.508 Dr. Öğretim üyesinin 32.554’ü, 38.289 öğretim görevlisinin 31.138’i, 51.548 araştırma görevlisinin de 46.706’sı devlet üniversitelerinde görev yapmaktadır. Görüldüğü üzere akademik personelin önemli bir kısmı devlet üniversitelerinde görev yapmaktadır.

**Tablo 1. Görev Yapılan Yere Göre Genel Görünüm**

	Profesör	Doçent	Dr. Ö. Üyesi	Öğr. Gör.	Arş. Gör.	Toplam
Devlet Üniversitesi	25.743	15.645	32.554	31.138	46.706	151.791
Vakıf Üniv.	4.813	2.133	8.925	6.921	4.842	27.634
Vakıf M.Y.O.	6	-	24	230	-	260
Genel Toplam	30.562	17.778	41.508	38.289	51.548	179.685

(istatistik.yok.gov.tr)

### 3. GENEL OLARAK YABANCI AKADEMİSYEN İSTİHDAMI

Üniversitelerde istihdam edilen personel hakkında akademik personel, öğretim üyesi, öğretim elamanı gibi kavramlar kullanılmaktadır “...Uluslararası literatürde “uluslararası öğretim elamanı terimi, “yabancı uyruklu öğretim elamanı” kavramından daha kapsayıcı ve geniş bir anlamda kullanılmaktadır...” (Eğitim-Bir-Sen, 2017: 157).

Türkiye’de 1984-84 öğretim yılında 25’i öğretim üyesi, 148’i ise diğer öğretim elamanları olmak üzere toplam 173, 1985-86 öğretim yılında 21’i öğretim üyesi, 179’u ise diğer öğretim elamanları olmak üzere toplam 200, 1990-91 öğretim yılında 53’ü öğretim üyesi, 415’i ise diğer öğretim elamanları olmak üzere toplam 468, 1995-96 öğretim yılında 88’i öğretim üyesi, 428’i ise diğer öğretim elamanları olmak üzere toplam 496, 1996-97 öğretim yılında 84’ü öğretim üyesi, 479’u ise diğer öğretim elamanları olmak üzere toplam 563 yabancı öğretim elamanı görev yapmıştır(Gürüz, K., 2001: 327). 1997-2016 yılları arasında uluslararası öğretim elamanı oranı %16’dan %37’ye yükselmiştir. Bu süre zarfında öğretim görevlisi oranı %39’dan %33’e, okutman oranı %32’den %25’e inmiştir. 2016-2017 eğitim öğretim yılı itibariyle uluslararası öğretim elamanı sayısı düşük sayıda kalarak 1.050 civarında kalmıştır. 1997 yılında 100 civarında olan uluslararası öğretim elamanı sayısı 2016 yılı itibariyle toplam 1.057 sayısına yükselmiştir. 2016 yılı itibariyle Türkiye’de %19 oranında profesör, %19’u doçent, %61’i ise yardımcı doçenttir(Eğitim-Bir-Sen, 2017: 159).

“YÖK Yürütme Kurulunca, yabancı uyruklu öğretim elamanı istihdamıyla ilgili usul ve esaslar, sürekli iyileştirme ve tekamül esaslı bir süreci ortaya koyarken, sadece ders vermek amacıyla yabancı uyruklu öğretim elamanı istihdam etme anlayışına ilaveten araştırma amacı da gözetilerek sisteme yeni bir anlayış getirildi. Ülkemizde çok sayıda doktoralı insan varken ve bu beşeri sermaye akademiye intisap etmesi için bir dizi kritere tabi iken üniversitemizde doktorsuz ve akademik tecrübesi olmayan yabancı uyruklu öğretim elamanlarının istihdamının doğru olmadığı ileri sürüldü” (yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/yabanci-uyruklu-ogretim-elamani-istihdami.aspx).

Yükseköğretim Kurulu verilerine göre üniversitelerde istihdam edilen yabancı öğretim elamanlarının beşte birinden fazlası yabancı dil hazırlık bölümlerinde görev yapıyor. Yapılan yeni düzenleme ile bu sınıflarda görev yapacak olan öğretim elamanlarının öğretim tecrübesine sahip olmaları oldukça büyük önem arz etmektedir (yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/yabanci-uyruklu-ogretim-elamani-istihdami.aspx).

2017 yılı itibariyle ülkemizde görev yapan yabancı öğretim elamanlarının %20,79’u yabancı dillerde, %28’i sosyal bilimlerde, %16,75’i fen ve mühendislik alanında, %9,92’si güzel sanatlar ve konservatuar alanında, %4,70’i meslek yüksekokullarında, %4,58’i sağlık bilimleri alanında ve %15,26’sı da diğer alanlarda istihdam edilmektedir(yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/yabanci-uyruklu-ogretim-elamani-istihdami.aspx).

#### 2020-2021 Eğitim-Öğretim Yılı İtibariyle Toplam Akademisyen Sayıları

2020-2021 eğitim öğretim yılı itibariyle toplam akademisyen sayılarına baktığımız zaman öğretim üyeleri sayılarında erkek öğretim üyelerinin daha fazla, öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerinde ise az da olsa bayanların daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 2. Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı**

	Kadın	Erkek
Profesör	10.296	21.116
Doçent	7.600	11.169
Dr. Öğretim Üyesi	18.616	22.600
Öğretim Görevlisi	19.219	18.777
Araştırma Görevlisi	27.044	26.094
TOPLAM	82.676	98.646

(istatistik.yok.gov.tr)

#### **4.YABANCI UYRUKLU ÖĞRETİM ELAMANLARININ AKADEMİK GÖREVLERİNE GÖRE SAYILARI(2020-2021)**

Ülkemizde akademik faaliyette bulunan üniversitelerin 182’si değişik unvan ve sayılarda öğretim elamanı istihdam etmektedir. Toplam olarak bakınca 220 profesör, 210 doçent, 949 doktor öğretim üyesi, 1755 öğretim görevlisi ve 172 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 3306 akademik personelin istihdam edildiği görülmektedir. Bu çalışmada değişik branşlarda 20 ve üzerinde yabancı akademisyen istihdamı yapan üniversiteler esas alınarak buralarda görev yapan öğretim elemanlarının akademik unvanlarına ve sayılarına göre bir değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır.

“...Türkiye’deki uluslararası akademisyenlerin yüzde 64’ü öğretim üyesi dışındaki kadrolarda istihdam edilmektedir. Bu kadrolar araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinden oluşmaktadır. Uluslararası öğretim üyelerinin de %22’si doktor, %7’si doçent ve geri kalan %7’si de profesör unvanına sahiptir”(setav.org/assets/uploads/2018/09/R120-Yükseköğretim-tamrapor.pdf).

Yükseköğretim Kurulunun en son verilerine göre üniversitelerimizin çoğunda özellikle hazırlık sınıflarında olmak üzere yabancı öğretim elamanı istihdam edildiği görülmektedir. Burada toplam sayı olarak 20 ve üzeri yabancı öğretim elamanı istihdam eden üniversitelere yer verilmiştir. Buna göre, en fazla profesör 17 kişi ile ODTÜ’de, en çok doçent 16 kişi ile Bilkent Üniversitesinde, en çok Dr. Öğretim Üyesi 73 kişi ile Bilkent Üniversitesinde, en çok öğretim görevlisi 104 kişi ile Bilkent ve İstanbul Üniversitesinde ve en çok araştırma görevlisinin de 49 kişi ile Başkent Üniversitesi tarafından istihdam edildiği görülmektedir.

**Tablo 3. Öğretim Elemanlarının Akademik Ünvanlarına Göre Sayısal Dağılımı**

	Profesör	Doçent	Dr. Ö. Üys.	Öğr. Gör.	Arş. Gör.	Toplam
Akdeniz Üniversitesi	1	1	5	19	-	26
Ank. Sos. Bilim. Üniv.	4	-	8	11	-	23
Ankara Üniversitesi	4	2	4	55	6	71
Ank. Yıld. B. Üniv.	1	1	10	19	-	31
Atatürk Üniversitesi	5	5	13	16	-	39
Atılım Üniversitesi	3	2	10	7	-	22
Bahçeşehir Üniversitesi	-	2	10	23	1	36
Başkent Üniversitesi	3	4	3	9	49	68
Bezm-i A. Vakıf Üniv.	-	-	4	5	46	55
Boğaziçi Üniversitesi	9	7	31	40	-	87
Uludağ Üniversitesi	1	2	2	17	1	23
Çağ Üniv.	2	-	1	17	-	20
Çukurova Üniversitesi	4	4	-	23	1	32
Dokuz Eyl. Üniversitesi	3	2	4	30	1	40

Erciyes Üniversitesi	9	7	6	21	1	44
Fatih S. M. Vakıf Üniv.	1	1	6	19	-	27
Gaziantep Üniversitesi	5	-	21	5	-	31
Hacettepe Üniversitesi	2	3	3	43	10	61
İbn-i Hald. Üniversitesi	10	-	12	26	1	49
Bilkent Üniversitesi	7	16	73	104	-	200
İst. Aydın Üniversitesi	2	6	22	41	-	71
İst. Bilgi Üniversitesi	-	-	4	34	-	38
İst. Gelişim Üniversitesi	6	5	43	16	-	70
İst. Medip. Üniversitesi	4	1	13	4	4	26
İst. Okan Üniversitesi	2	1	7	19	-	29
İst. Sabah. Zaim Üniv.	2	5	20	11	-	38
İst. Teknik Üniversitesi	7	1	14	29	-	51
İstanbul Üniversitesi	7	7	7	104	1	126
İstinye Üniversitesi	-	-	9	12	-	21
İzmir Ekon. Üniversitesi	-	1	8	45	-	54



K. Has Üniversitesi	1	1	1	25	-	28
Kafkas Üniversitesi	4	3	2	11	-	20
K. Maraş S. İ. Ün.	-	-	8	7	6	21
Karabük Üniversitesi	4	8	29	6	-	47
Koç Üniversitesi	2	5	23	44	-	74
Mardin Artuklu Ün.	1	3	20	9	-	33
Marmara Üniversitesi	1	1	9	51	-	62
Mef Üniversitesi	1	-	4	34	-	39
19 Mayıs Üniversitesi	3	2	1	19	-	25
Ortd. Tekn. Üniversitesi	17	12	29	44	1	103
Özyeğin Üniversitesi	-	1	9	27	3	40
Sabancı Üniversitesi	3	5	15	21	-	44
Selçuk Üniversitesi	-	1	4	15	1	21
Trakya Üniversitesi	1	5	5	19	2	32
Türk-Alman Üniversitesi	8	2	12	42	2	66
Üsküdar Üniversitesi	2	-	10	16	-	28

Yeditepe Üniversitesi	4	5	12	25	-	46
-----------------------	---	---	----	----	---	----

(istatistik.yok.gov.tr)

## 5. YABANCI UYRUKLU ÖĞRETİM ELAMANLARININ UYRUĞUNA VE AKADEMİK GÖREVLERİNE GÖRE SAYILARI(2020-2021)

Ülkemizde 177 değişik üniversitede yabancı menşeli akademisyenlerin istihdam edildiğini görüyoruz. Bu kapsamda Afganistan (toplam 14 kişi)'dan Zimbabve(toplam 1 kişi)'ye kadar toplam 220 profesör, 210 doçent, 949 doktor öğretim üyesi, 1755 öğretim görevlisi ve 172 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 3.306 öğretim elamanının istihdam edildiğini görüyoruz. Burada toplamda 20 ve üzeri yabancı öğretim elamanı istihdam edilen ülkeleri ve bunların unvanlara göre dağılımına yer vermeye çalıştık.

2016-2017 öğretim yılı itibariyle Türkiye'ye gelen akademisyenlerin nereden geldiklerine bakınca, sırasıyla ABD, Suriye, Azerbaycan, Birleşik Krallık (İngiltere) ve İran'dır. Ayrıca Türkiye'de en çok bulunan yabancı öğretim elamanları ise Azerbaycan, Suriye ve ABD.'dir" (Eğitim-Bir-Sen, 2017: 159).

Türkiye'de 2016-2017 öğretim yılında en çok yabancı öğretim elamanı istihdam eden üniversiteler ise sırasıyla Bilkent, ODTÜ ve Boğaziçi Üniversiteleridir (Eğitim-Bir-Sen, 2017: 160).

**Tablo 4. Uyruk ve Akademik Göreve Göre Dağılım**

	Profesör	Doçent	Dr. Ö. Üys.	Öğr. Gör.	Arş Gör.	Toplam
Almanya	13	13	44	88	15	173
A.B.D.	18	13	66	222	2	321
Avustralya	2	1	2	15	-	20
Avusturya	-	4	9	9	1	23
Azerbaycan	53	28	58	76	71	286
Bulgaristan	-	2	4	16	4	26
İngiltere + İrlanda	13	8	26	138	-	185
Çin	1	-	6	33	1	41
Filistin	2	-	21	15	3	41

Fransa	1	5	10	31	1	48
Gürcistan	5	8	6	15	1	35
Hindistan	5	2	20	4	-	31
Irak	2	10	33	37	3	85
İran	9	14	186	165	7	381
İtalya	2	4	17	35	-	58
Japonya	2	2	10	21	-	35
Kanada	3	2	11	37	-	53
Kazakistan	4	2	13	18	-	37
Kırgızistan	2	5	11	22	5	45
Kore Cumhuriyet.	3	-	7	24	-	34
K.K.T.C.	14	19	24	35	21	113
Mısır	7	4	39	74	2	126
Pakistan	5	3	20	14	-	42
Polonya	1	-	1	25	-	27
Romanya	1	2	9	12	-	24
Rusya Fed.	10	8	13	55	1	87
Suriye	10	13	97	178	2	300
Ukrayna	3	4	15	36	-	58
Ürdün	-	1	21	28	1	51
Yunanistan	4	7	24	22	7	64

(istatistik.yok.gov.tr)

## 6. CİNSİYETE GÖRE YABANCI ÖĞRETİM ELAMANLARININ GÖRÜNÜMÜ

“...Uluslararası öğretim elamanlarının cinsiyet oranlarında zaman içinde bir değişim olduğu görülmektedir. 1997-2006 yılları arasında uluslararası öğretim elamanlarının cinsiyet oranı çok farklılaşmış ve 61’den 59’a düşmüş, bu oran öğretim görevlilerinde 61’den 69’a, öğretim üyelerinde 24’ten 34’e yükselmiştir. Uluslararası okutmanlarda zaman içinde aşırı dalgalanma yaşanmış, cinsiyet oranı 1997’de 100 iken, 2016’da 92 olmuştur (Eğitim-Bir-Sen, 2017: .161).

Türkiye Üniversitelerinde 1983-84 öğretim yılında görev yapan toplam 20.333 öğretim elamanının %28.8’i, 1987-88 öğretim yılında görev yapan toplam 27.196 öğretim elamanının %31.1’i, 1992-93 öğretim yılında görev yapan toplam 38.483 öğretim elamanının %32.5’i, 1997-98 öğretim yılında görev yapan toplam 56.401 öğretim elamanının %33.8’i ve 1999-2000 öğretim yılında görev yapan toplam 65.204 öğretim elamanının %35.4’ü bayanlardan oluşmaktadır (Gürüz, K.(2001), s. 327). Burada da görüldüğü üzere ülkemiz üniversitelerinde yerli öğretim elamanları arasında da bayanların ağırlığı her geçen gün artmaktadır.

Türkiye’de istihdam edilen uluslararası öğretim elamanlarının cinsiyetlerine göre eşit olmayan bir dağılımı söz konusudur. 2017 yılı itibarıyla görev yapan uluslararası öğretim elamanının ikisi erkek, birisi ise kadındır(setav.org/assets/uploads/2018/09/R120-Yükseköğretim-tamrapor.pdf).

**Tablo 5. Cinsiyete Göre Görünüm**

	Profesör	Doçent	Dr. Ö. Üyesi	Öğretim Gör	Arş. Görevlisi
Kadın	51	79	279	856	84
Erkek	169	131	670	899	88
Toplam	220	210	949	1755	172

(istatistik.yok.gov.tr)

## 7. TOPLAM İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

2021 Yılı Ocak itibarıyla Temel işgücü Göstergelerine göre ülke nüfusumuzun toplam 84 milyona yaklaştığı günümüzde çalışabilecek çağda kabul edilen toplam 63.236 işgücünün 31.917’sini bayanlar, 31.318’ini de erkekler oluşturmaktadır. Yaklaşık olarak bayan işgücü erkek işgücüne göre 500 kişi daha fazladır. Ancak işgücüne katılım sayılarına baktığımız zaman rakamsal verilerin erkekler yönünde arttığı, bayanlar tarafına doğru ise azaldığı görülmektedir. Aynı şekilde işgücüne katılma ve istihdama katılma sayıları da erkekler yönünde artmaktadır.

**Tablo 6. İşgücü Piyasasının Genel Görünümü(milyon kişi)**

	Kadın	Erkek	Toplam
Nüfus	31.917	31.318	63.236
İşgücü	10.207	21.360	31.567
İstihdam	8.771	18.935	27.706
İşsiz	1.436	2.426	3.861
İşgücüne Dahil Olmayanlar	21.710	9.958	31.669
İşgücüne Katılma Oranı(%)	32	68.2	49.9
İstihdam Oranı(%)	27.5	60.5	43.8
Tarım Dışı İşsizlik Oranı(%)	17.7	12.7	14.2

(data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-İstatistikleri-Ocak-2021-37486)

## 8. YABANCI ÖĞRETİM ELAMANLARIYLA İLGİLİ YAŞANAN SORUNLAR VE ÖRNEK MAHKEME KARARLARI

Yabancı öğretim elamanı olarak sözleşme imzalayarak Türk Üniversitelerinde istihdam edilen öğretim elamanlarıyla ilgili olarak en çok karşılaşılan hukuki uyuşmazlık ve davalar iş sonu tazminatı, parasal alacak davaları ve maddi manevi tazminat davaları olarak belirtilebilir. Burada birinci elden UYAP (Ulusal Yargı Ağı) kayıtları esas alınarak bahsedilen uyuşmazlıklara ilişkin bazı Bölge İdare Mahkemesi kararlarına yer verilmeye çalışılmıştır.

### **1-Adana Bölge İdare Mahkemesi 3.idari Dava Dairesi'nin 25.03.2021 tarih ve E:2020/40, K:2021/766 Sayılı Kararı**

**İSTEMİN ÖZETİ:**Mersin Üniversitesinde yabancı uyruklu sözleşmeli öğretim elemanı olarak görev yapan davacı tarafından, iş akdinin 31.12.2015 tarihinde sonlandırıldığından bahisle 3 yıl 3 ay 20 gün çalışma karşılığına tekabül eden 12.555,00 TL iş sonu/kıdem tazminatının 01.01.2016 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte tazmini istemiyle açılan davada Mersin 2. İdare Mahkemesinin 10/12/2018 tarih ve E:2018/315 K:2018/1470 sayılı:"davacının tazminat isteminin kabulü ile dava konusu 12.555,00 TL maddi tazminatın davanın açıldığı 25/03/2018 gününden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine" dair kararın, davalı vekili tarafından, gerek davacı ile akdedilen sözleşmede gerekse de 2574 sayılı Yasa'nın 34. Maddesi uyarınca istihdam edilen sözleşmeli yabancı uyruklu öğretim elemanlarının çalıştırılma esaslarını belirleyen 83/7148 sayılı Bakanlar Kurulu kararında, sözleşmeli yabancı uyruklu öğretim elemanlarına kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin bir

düzenleme bulunmadığı ileri sürülerek itiraz yoluyla incelenerek bozulmasına karar verilmesi istenilmektedir.

SAVUNMANIN ÖZETİ:Danıştay 11. Dairesi ve Konya Bölge İdare Mahkemesince verilen kararların da mahkeme kararıyla aynı doğrultuda olduğu ileri sürülerek istinaf talebinin reddi gerektiği savunulmaktadır.

### TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Adana Bölge İdare Mahkemesi 3. İdari Dava Dairesi'nce 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun (Geçici 8. maddesi uyarınca uygulamasına devam edilen) 45. maddesi uyarınca incelenerek işin gereği görüldü;

Dava,Mersin Üniversitesinde yabancı uyruklu sözleşmeli öğretim elemanı olarak görev yapan davacı tarafından, iş akdinin 31.12.2015 tarihinde sonlandırıldığından bahisle 3 yıl 3 ay 20 gün çalışma karşılığına tekabül eden 12.555,00 TL iş sonu/kıdem tazminatının 01.01.2016 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte tazmini istemiyle açılmıştır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları başlığını taşıyan 34. maddesinde "Yükseköğretim kurumlarında, sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanları, ilgili fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından atanırlar. Bunlar, öğretim görevleri bakımından, bu kanunda aylıklı öğretim elemanları için konulmuş olan hükümlere tabidirler. Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının bu şekilde atanmaları veya görevlendirilmeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Bakanlar Kurulu kararını gerektiren hükümlerine tabi olmadan, Yükseköğretim Kurulunca İçişleri Bakanlığına bildirilir ve iki ay içinde alınacak olumlu görüş neticesinde ilgili üniversitesi ile sözleşmesi yapılır." hükmü yer almıştır.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun "Yabancı Öğretim Elemanlarına Ödenecek Ücretler" başlığını taşıyan 16. maddesinde "2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34'üncü maddesine göre sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenecek ücret, Bakanlar Kurulunca belirlenecek esaslar dahilinde Yükseköğretim Kurulunca tespit edilir." hükmüne yer verilmiştir.

1983/7148 sayılı Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 4. maddesinde "Bu karara göre sözleşmeyle çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenebilecek aylık brüt sözleşme ücretleri aynı kurumlarda görevli emsali kadrolu öğretim elemanlarına ödenen aylık ve diğer her türlü ödemeler toplamının; a.Öğretim üyeleri, Öğretim görevlileri için 6 katını,...geçemez..."; 8. maddesinde "Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılmaları için öncelikle Yükseköğretim Kurulunun yabancı uyruklu öğretim elemanlarının ücreti konusunda karar alması ve bu karardan sonra İçişleri Bakanlığının konuyla ilgili görüşünün istenmesi, olumlu görüş alınmasından sonra ilgili üniversite rektörlüğünce imzalanacak sözleşmenin vize için Maliye Bakanlığına gönderilmesi gereklidir. Sözleşmenin aynı şartlarda uzatılması, Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü üzerine ilgili Üniversite Rektörlüğünce yapılır ve Maliye Bakanlığına bilgi verilir."; 10. maddesinde "Sözleşme süreleri iki yıl ile sınırlıdır. Sözleşme süresinin bitiminde Maliye Bakanlığının olumlu görüşü alınmak suretiyle her defasında iki yıl olmak üzere bu süre uzatılabilir."; 12. maddesinde "Personelden isteğe bağlı olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca hastalık primi kesilir.

Hastalandıklarında kendilerine Türk uyruklu ve 506 sayılı Kanuna tabi olanlar eşidi işlem yapılır.”; 14. maddesinde “Bu kararda düzenlenmeyen hususlar hakkında yürürlükteki genel hükümler uygulanır.” düzenlemesi yer almıştır.

Olayda, davacı ile davalı idare arasında sonolarak imzalanan 2015 yılına ait Tip Sözleşmenin (Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları İçin) 3-a maddesinde “Aylık sözleşme ücreti brüt 6.425,20-TL.’dir. Bu ücretten 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca kesilmesi gereken primler ile diğer kanuni kesintiler yapılacaktır.”; 7. maddesinde “Bu sözleşmede yer almayan hususlar hakkında 14.10.1983 tarih ve 83/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı çerçevesinde işlem yapılır.” düzenlemesine yer verilmiştir.

Dosyanın incelenmesinden, davacının anılan Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca davalı üniversite bünyesinde 2012, 2013, 2014 ve 2015 yıllarında sözleşmeli yabancı uyruklu öğretim elemanı olarak çalıştığı, 2016 yılında sözleşmesinin yenilenmeyeceğinin bildirilmesi üzerine kendisine kıdem tazminatı ödenmesi istemiyle idareye yaptığı başvurunun reddi üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda, 2547 sayılı Kanun uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenecek olan ve bir iş ya da menfaate karşılık ödenen bedel anlamına gelen “ücretin” Bakanlar Kurulunca belirlenecek esaslar dahilinde Yükseköğretim Kurulunca tespit edileceği belirtilmiş olup, anılan esasları (sözleşmeli çalışma esaslarını, ödenebilecek sözleşme ücretlerinin üst sınırlarını ve benzeri diğer hususları) belirleyen 1983/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında Yükseköğretim Kurumlarında çalıştırılacak Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanlarına ilişkin olarak sözleşme ücreti ile parasal hakları dışında sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca hastalık primi kesileceği ve hastalandıklarında kendilerine Türk uyruklu ve 506 sayılı Kanuna tabi olanlar eşidi işlem yapılacağı hususuna yer verilmiş olup, söz konusu Bakanlar Kurulu kararı ile bu kapsamda Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü ve Maliye Bakanlığının onayı ile yenilenen idare ile davacı arasında akdedilen tip sözleşmede aylık sözleşme ücreti ile parasal hakları dışında kıdem tazminatı ödenebileceği yönünde bir düzenleme yer almamaktadır.

Bu durumda, ilgili mevzuatta sözleşmeli olarak çalıştırılan ve iş mevzuatı hükümlerine tabi olmayan yabancı uyruklu öğretim elemanlarına kıdem tazminatı ödenebileceği yönünde bir düzenleme bulunmadığından, davanın kabulü yönündeki mahkeme kararında hukuka uyarlık görülmemiştir.

Nitekim, Danıştay 8. Dairesi'nin 08/05/2015 tarih ve E:2011/8413 K:2015/4419 sayılı kararı da bu yöndedir.

Açıklanan nedenlerle, davalının itiraz isteminin kabulüne, Mersin 2. İdare Mahkemesince verilen 10/12/2018 tarih ve E:2018/315, K:2018/1470 sayılı kararının bozulmasına, davanın reddine, ... 25/03/2021 tarihinde oybirliğiyle kararverildi (UYAP-UYE-DR.MEHMET GÖK-AB101603-1046898/Konya 4.İdari Dava Dairesi).

**2-Erzurum Bölge idare Mahkemesi 1.İdari Dava Dairesi'nin 20.05.2021 tarih ve E:2020/424, K:2021/1089 Sayılı Kararı**

**İSTEMİN ÖZETİ:** Yüzüncü Yıl Üniversitesi Edebiyat Fakültesi'nde yabancı uyruklu öğretim üyesi olarak görev yapan davacı tarafından, 667 sayılı KHK'nın 4'üncü maddesinin (d) fıkrası ve 668 sayılı KHK'nın 4'üncü maddesinin 8'inci fıkrasının (ç) bendi uyarınca kamu görevinden çıkarılmasına ilişkin Yüzüncü Yıl Üniversitesi Yönetim Kurulunun 24/03/2017 tarih ve 2017/11 sayılı kararının iptali ile işlem nedeniyle yoksun kaldığı maaşlarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle açılan davada, "Uyuşmazlıkta, yabancı uyruklu öğretim elemanı olarak görev yapan ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 34'üncü maddesi uyarınca Yükseköğretim Personel Kanununa tabi personel olduğu açık olan davacının görevine son verilmesine ilişkin işlemin Yükseköğretim Kurulu Başkanının teklifi üzerine Yükseköğretim Kurulunun kararıyla tesis edilmesi gerekirken Yüzüncü Yıl Üniversitesi Yönetim Kurulu kararı ile davacının görevine son verilmesinde yetki yönünden hukuka uyarlık görülmemiştir. Öte yandan, iş bu kararın davacının doğrudan göreve başlaması sonucunu doğurmayacağı, dava konusu işlemi tesis etmeye yetkili idare tarafından yeniden bir işlem tesis edileceği gibi, davacının 2017 yılına ilişkin hizmet sözleşmesinin yenilenmediği dikkate alınarak muhakemenin bu aşamasında davacının parasal hak talebi hakkında karar verilmesine yer olmadığı sonucuna ulaşılmıştır." gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline, parasal hakka ilişkin istem yönünden ise karar verilmesine yer olmadığına dair Van 1. İdare Mahkemesi'nin 14/10/2019 gün ve E:2018/390, K:2019/1678 sayılı kararının; davacı tarafından; yoksun kaldığı parasal haklarının yasal faizi ile birlikte tazimini ve tüm özlük haklarının iadesine karar verilmesi gerektiği davalı idare tarafından ise; dava konusu işlemin kesin ve yürütülebilir bir işlem olmadığı, davacı hakkında yapılan soruşturma neticesinde en üst yönetici olan rektörlüğün teklifi ve yönetim kurulu kararı doğrultusunda davacının ilişğinin kesildiği, Kanun Hükmünde Kararnameler dikkate alınarak tesis edilen dava konusu işlemde hukuka ve mevzuata aykırı bir yön bulunmadığı ileri sürülerek kaldırılmasına karar verilmesi istenilmektedir.

**DAVACININ SAVUNMASININ ÖZETİ:** İstinafa konu kararın hukuka uygun olduğu ileri sürülerek istinaf başvurusunun reddi gerektiği savunulmaktadır.

**DAVALI İDARENİN SAVUNMASININ ÖZETİ:** İstinaf aşamasında savunma dilekçesi verilmemiştir.

**TÜRK MİLLETİ ADINA**

Karar veren Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi'nce, dava dosyası incelenerek işin gereği görüldü:

Dava; Yüzüncü Yıl Üniversitesi Edebiyat Fakültesi'nde yabancı uyruklu öğretim üyesi olarak görev yapan davacı tarafından, 667 sayılı KHK'nın 4'üncü maddesinin (d) fıkrası ve 668 sayılı KHK'nın 4'üncü maddesinin 8'inci fıkrasının (ç) bendi uyarınca kamu görevinden çıkarılmasına ilişkin Yüzüncü Yıl Üniversitesi Yönetim Kurulunun 24/03/2017 tarih ve 2017/11 sayılı kararının iptali ile işlem nedeniyle yoksun kaldığı maaşlarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle açılmıştır.

Davalı idarece yapılan istinaf başvurusu yönünden;

Mahkeme kararının "işlemin iptaline" ilişkin kısmı usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğundan davalı idarenin istinaf başvurusunun reddi gerektiği sonucuna varılmıştır.



Davacı tarafından yapılan istinaf başvurusu yönünden ise;

Anayasanın 125. maddesinde, idarenin kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlü olduğu kurala bağlanmış olup, yapılan yargılama neticesinde hukuka aykırılığı saptanan işlem nedeniyle davacının uğradığı parasal hak kayıplarının dava tarihinden (13/12/2017) itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesi gerekirken davacının parasal hak talebi hakkında karar verilmesine yer olmadığına karar veren Mahkeme kararında hukuki isabet bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle; Van 1. İdare Mahkemesi'nin 14/10/2019 tarih ve E:2018/390, K:2019/1678 sayılı kararına karşı davalı idare tarafından yapılan istinaf başvurusunun reddine, davacı tarafından yapılan istinaf başvurusunun kabulüne, mahkeme kararının parasal hakka ilişkin kısmının kaldırılmasına ve davanın kabulüne, davacının işlem nedeniyle yoksun kaldığı parasal haklarının en erken dava tarihi (13/12/2017) olmak üzere her bir ödemenin yapılması gerektiği tarihten itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalı idarece davacıya ödenmesine, ... bu kararın tebliğinden itibaren 30 (otuz) gün içinde Danıştay'a temyiz yolu açık olmak üzere, 20/05/2021 tarihinde oy birliğiyle karar verildi (UYAP-UYE-DR.MEHMET GÖK-AB101603-1046898/Konya 4.İdari Dava Dairesi).

**3-Konya Bölge İdare Mahkemesi 4.İdari Dava Dairesi'nin 20.04.2021 tarih ve E:2021/29, K:2021/1020 Sayılı Kararı**

DAVANIN KONUSU:Selçuk Üniversitesi bünyesinde 2009 yılı 11.ay ile 2018 yılı 6. ay arasında yabancı uyruklu öğretim üyesi olarak istihdam edilen davacı tarafından, hizmet sözleşmesinin bildirimde dahi bulunulmaksızın haksız olarak feshedildiğinden bahisle fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 10.000,00-TL kıdem-iş sonu tazminatının, söz konusu işlemin iptali ile sözleşme fesih tarihinden itibaren işletilecek yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda, 2547 sayılı Kanun uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenecek olan ve bir iş ya da menfaate karşılık ödenen bedel anlamına gelen 'ücretin' Bakanlar Kurulunca belirlenecek esaslar dahilinde Yükseköğretim Kurulunca tespit edileceği belirtilmiş olup, anılan esasları (sözleşmeli çalışma esaslarını, ödenebilecek sözleşme ücretlerinin üst sınırlarını ve benzeri diğer hususları) belirleyen 1983/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında Yükseköğretim Kurumlarında çalıştırılacak Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanlarına ilişkin olarak sözleşme ücreti ile parasal hakları dışında sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca hastalık primi kesileceği ve hastalandıklarında kendilerine Türk uyruklu ve 506 sayılı Kanuna tabi olanlar eşidi işlem yapılacağı hususuna yer verilmiş olup, söz konusu Bakanlar Kurulu kararı ile bu kapsamda Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü ve Maliye Bakanlığının onayı ile yenilenen idare ile davacı arasında akdedilen sözleşmede aylık sözleşme ücreti ile parasal hakları dışında kıdem ve ihbar tazminatı ödenebileceği yönünde bir düzenleme yer almadığı, bu durumda; ilgili mevzuatta sözleşmeli olarak çalıştırılan ve iş mevzuatı hükümlerine tabi olmayan yabancı uyruklu öğretim elemanlarına kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer parasal hakların ödenebileceği yönünde bir düzenleme bulunmadığından, davacının iş sonu tazminatı(kıdem ve ihbar tazminatı) isteminin reddi gerektiği sonucuna varıldığı, nitekim, Danıştay 8. Dairesi'nin 08.05.2015 tarih ve E:2011/8413, K:2015/4419 sayılı kararı da bu yönde olduğu gerekçesiyle

Konya 1. İdare Mahkemesi'nce verilen 08/10/2020 tarih ve E:2019/1257, K:2020/941 sayılı karar ile davanın reddine karar verilmiştir.

**İSTİNAF DİLEKÇESİNİN ÖZETİ:** Davacı vekili tarafından; işi gereği tüm hizmetlerini kusursuz yaptığı, yerleşik Danıştay içtihatları uyarınca tazminat ödenmesi gerektiği, bu konuda açık düzenleme olamamasının eşitlik ilkesine aykırı olduğu yönünde emsal Danıştay kararının bulunduğu, davacıya ait kıdem ve iş sonu tazminatının ödenmesinin yapılması gerektiği, hak ve alacaklarının ödenmeyerek hakları kısıtlanıp mağdur edildiği ve idare mahkemesi kararının hukuka aykırı olduğu ileri sürülerek kaldırılması istenilmektedir.

**SAVUNMANIN ÖZETİ :** Usul ve esas bakımından hukuka uygun Mahkeme kararının onanması gerektiği savunulmuştur.

### TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Konya Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi'nce işin gereği görüşüldü:

**HUKUKİ DEĞERLENDİRME:** İdare Mahkemesi kararlarının istinafen incelenerek kaldırılması, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45 inci maddesinin 4'üncü ve 5'inci fıkralarında yer alan sebeplerden birinin varlığı halinde mümkündür.

İstinaf başvurusuna konu karar usul ve hukuka uygun olduğundan, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45 inci maddesinin 3'üncü fıkrası uyarınca istinaf başvurusunun reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

**SONUÇ:**Açıklanan nedenlerle;

1-İstinaf isteminde bulunulan mahkeme kararında hukuka aykırılık bulunmadığından, istinaf isteminin REDDİNE,

2-İstinaf aşamasında yapılan 165,10-TL yargılama gideri toplamının istinaf talep edenin üzerinde bırakılmasına,

3-Artan posta ücretinin istinaf isteminde bulunan tarafa Mahkemesince iadesine,

2577 sayılı Kanun'un 45. maddesi uyarınca, 20/04/2021 tarihinde kesin olarak oybirliği ile karar verildi (UYAP-UYE-DR.MEHMET GÖK-AB101603-1046898/Konya 4.İdari Dava Dairesi).

**4-Ankara Bölge İdare Mahkemesi 1.İdari Dava Dairesi'nin 07.04.2021 tarih ve E:2020/4081, K:2021/1134 Sayılı Kararı**

**İSTEMİN ÖZETİ:** Ankara Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlüğünde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca 15.02.2018-15.02.2019 tarihleri arasında yabancı uyruklu öğretim elemanı olarak görev yapmaktayken evlenme suretiyle Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması nedeniyle çalışma izni iptal edilen davacının, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek geçici 59. maddesi uyarınca memur kadrosuna alınma istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin Ankara Üniversitesi Rektörlüğünün 21.08.2019 tarih ve E.53185 sayılı işleminin iptali ile atanmasına kadar geçecek süredeki maddi kayıplarının yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılan davanın; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek geçici 59. maddesi gereğince sınav şartı aranmaksızın boş memur kadrolarına atama yapılabilmesi için; Ahıska Türkleri ve Bulgaristan'dan zorunlu göçe tabi tutulan soydaşlardan Türk vatandaşlığına geçmiş olanlardan 657 sayılı Kanun'a tabi

kurumlarda halen sürekli işçi statüsü veya sözleşmeli statüde çalışmakta iken göreve başladıkları tarihten itibaren 6 ay içinde memurluğa geçmek için yazılı olarak başvuruda bulunulmasının gerektiği, davacının başvuruda bulunduğu tarihte sürekli işçi statüsü veya sözleşmeli statüde bulunmadığı, 2547 sayılı Kanun'un 31. maddesi uyarınca Rusça dersi vermek üzere ders saati başına ücret ödenmek suretiyle davalı idarede görev yaptığı, dolayısıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek geçici 59. maddesindeki "halen sürekli işçi statüsü veya sözleşmeli statüde çalışmakta olma" şartını taşımadığı anlaşıldığından, dava konusu işlemde hukuka aykırılık görülmediği gerekçesiyle reddine ilişkin olarak Ankara 9. İdare Mahkemesi'nce verilen 29/05/2020 tarih ve E:2019/2120; K:2020/1026 sayılı kararın, hukuka aykırı olduğu ileri sürülerek kaldırılması istenilmektedir.

**SAVUNMANIN ÖZETİ:** Dava konusu işlemde ve davanın reddine ilişkin Mahkeme kararında hukuka aykırılık bulunmadığı ileri sürülerek, istinaf isteminin reddi gerektiği savunulmuştur.

### TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Ankara Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesince, dosyanın tekemmül ettiği görüldükten sonra yürütmenin durdurulması istemi hakkında bir karar verilmeksizin, 2577 sayılı Yasanın değişik 45. maddesi uyarınca dava dosyası incelenerek gereği görüldü:

Dava; Ankara Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlüğünde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca 15.02.2018-15.02.2019 tarihleri arasında yabancı uyruklu öğretim elemanı olarak görev yapmaktayken evlenme suretiyle Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması nedeniyle çalışma izni iptal edilen davacının, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek geçici 59. maddesi uyarınca memur kadrosuna alınma istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin Ankara Üniversitesi Rektörlüğünün 21.08.2019 tarih ve E.53185 sayılı işleminin iptali istemiyle açılmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek geçici 59. maddesinde; "Bu kanuna tabi kurumlarda halen sürekli işçi statüsü veya sözleşmeli statüde çalışmakta olan Ahıska Türkleri ve Bulgaristan'dan zorunlu göçe tabi tutulan soydaşlardan Türk vatandaşlığına geçmiş olup bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren 1995 yılı sonuna kadar memurluğa geçmek için yazılı olarak başvuranlar, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri tavanı aşmamak kaydı ile bu Kanunun Ek Geçici 1, 2 ve 3 üncü maddeleri hükümlerine göre; 458 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri de dikkate alınarak derece ve kademeleri tespit edilmek suretiyle sınav şartı aranmaksızın boş memur kadrolarına intibak ettirilebilirler.

Bu Kanunun yayımı tarihinden sonra hizmete alınan Ahıska Türkleri ve Bulgaristan'dan zorunlu göçe tabi tutulan soydaşlardan Türk vatandaşlığına geçmiş olanlardan göreve başladıkları tarihten itibaren 6 ay içinde memurluğa geçmek için yazılı olarak başvuranlar hakkında da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır." hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun "Öğretim görevlileri" başlıklı 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. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı 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. Konservatuvarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir." hükmüne yer verilmiştir.

Dava dosyanın incelenmesinden; Ahıska'dan Kazakistan'a sürgün edilen bir ailenin çocuğu olan ve üniversite eğitimini Azerbaycan'da tamamlayan davacının, 02/03/2018 tarihinden itibaren Ankara Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulunda ücretli yabancı uyruklu öğretim elemanı olarak görev yaptığı, 09.07.2019 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek geçici 59. maddesi uyarınca memur kadrosuna alınması istemiyle davalı idareye başvurduğu, başvurusunun 2547 sayılı Kanun'un 34. maddesi kapsamında yabancı uyruklu öğretim elemanı olarak görev yapması ve Türk Vatandaşlığına geçtikten sonra üniversitedeki görevinden ayrılmış olması nedeniyle reddedildiği, bu işlemin iptali istemiyle de bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Olayda, davacının 14.10.2014 tarihinde Türk vatandaşı ile evlendiği, 27.09.2018 tarihinde evlenme yoluyla Türk vatandaşlığını kazandığı, Ankara Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlüğünde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca 15.02.2018-15.02.2019 tarihleri arasında yabancı uyruklu öğretim elemanı olarak görev yaptığı, davacının görevlendirme süresi dolmadan Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığınca Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığına yazılan 05.12.2018 tarih ve E.83468 sayılı yazı ve ekinde bulunan belgeye göre 15/11/2018-15/02/2020 tarihleri arasında sözleşmesinin uzatılmasının teklif edildiği, davacının 14/02/2019 tarihinde evlenerek Türk vatandaşlığını kazanması nedeniyle daha önceki sözleşmesinin sona erdirilmesini, bununla birlikte ihtiyaç var ise sözleşmeli personel olarak çalışabilmesi için gereğinin yapılmasını istediği, davalı idarece 16/08/2019 tarihinde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 31. maddesi kapsamında Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlüğünde görevlendirildiği görülmektedir.

Bu durumda, davacının evlenme suretiyle Türk Vatandaşlığını kazandığı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek geçici 59. maddesi gereğince sınav şartı aranmaksızın çalışmaya başladığı tarihten itibaren 6 ay içerisinde yazılı olarak boş memur kadrolarına atanma istemiyle idareye başvurabileceğinden, davalı idarece 16/07/2019 tarihinden itibaren 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 31. maddesi kapsamında görevlendirilmesi yapıldığından, dolayısıyla dava konusu işlemin tesis edildiği 21/08/2019 tarihinde davalı idarede çalışıyor olduğundan, böylece memur kadrosuna atanabilme için mevzuatta aranan şartları taşıdığından ve başvurusunun kabulü gerektiğinden, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 34. maddesi kapsamında yabancı öğretim elemanı olarak görev yaptığı ve Üniversitedeki görevinden ayrıldığı gerekçesiyle başvurusunun reddine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmamıştır.

Öte yandan, dava konusu işlem Dairemizce hukuka aykırı bulunduğundan, hukuka aykırılığı saptanan dava konusu işlem nedeniyle yoksun kalınan parasal hakların, Anayasa'nın 125. maddesinin son fıkrasında yer alan, idarelerin kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlü olduğuna ilişkin kural gereğince yasal faizi ile birlikte davacıya ödenmesi, sosyal haklarının iadesi Anayasal bir zorunluluktur.

Açıklanan nedenlerle, davacı tarafın istinaf başvurusunun kabulüne, Ankara 9. İdare Mahkemesi'nce verilen 29/05/2020 tarih ve E:2019/2120, K:2020/1026 sayılı kararın kaldırılmasına; 2577 sayılı Yasanın değişik 45. maddesinin 4. fıkrası uyarınca esastan incelenen davada, dava konusu işlemin iptaline, bu işlem nedeniyle yoksun kalınan parasal haklarının yasal faizi ile birlikte davalı idarece davacıya ödenmesine, ... 07/04/2021 tarihinde oybirliğiyle ve kesin olarak karar verildi((UYAP-UYE-DR.MEHMET GÖK-AB101603-1046898/Konya 4.İdari Dava Dairesi).

**5-Konya Bölge idare Mahkemesi 4.İdari Dava Dairesi'nin 31.03.2021 tarih ve E:2020/1566, K:2021/867 Sayılı Kararı**

DAVANIN KONUSU: Selçuk Üniversitesi Dilek Sabancı Devlet Konservatuvarı'nda 31.12.1993 - 31.12.2017 tarihleri arasında yabancı uyruklu öğretim üyesi olarak istihdam edilen davacı tarafından, hizmet sözleşmesinin herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin bildirmsiz olarak tek taraflı feshedildiğinden bahisle fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 10.000,00-TL kıdem tazminatı ve 100,00-TL ihbar tazminatı olmak üzere toplam 10.100,00-TL iş sonu tazminatının sözleşme fesih tarihi olan 31.12.2017 tarihinden itibaren işletilecek mevduata uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ: 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda, 2547 sayılı Kanun uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenecek olan ve bir iş ya da menfaate karşılık ödenen bedel anlamına gelen "ücretin" Bakanlar Kurulunca belirlenecek esaslar dahilinde Yükseköğretim Kurulunca tespit edileceği belirtilmiş olup, anılan esasları(sözleşmeli çalışma esaslarını, ödenebilecek sözleşme ücretlerinin üst sınırlarını ve benzeri diğer hususları) belirleyen 1983/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında Yükseköğretim Kurumlarında çalıştırılacak Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanlarına ilişkin olarak sözleşme ücreti ile parasal hakları dışında sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca hastalık primi kesileceği ve hastalandıklarında kendilerine Türk uyruklu ve 506 sayılı Kanuna tabi olanlar eşidi işlem yapılacağı hususuna yer verilmiş olup, söz konusu Bakanlar Kurulu kararı ile bu kapsamda Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü ve Maliye Bakanlığının onayı ile yenilenen idare ile davacı arasında akdedilen sözleşmede aylık sözleşme ücreti ile parasal hakları dışında kıdem ve ihbar tazminatı ödenebileceği yönünde bir düzenleme yer almadığı, bu durumda; ilgili mevzuatta sözleşmeli olarak çalıştırılan ve iş mevzuatı hükümlerine tabi olmayan yabancı uyruklu öğretim elemanlarına kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer parasal hakların ödenebileceği yönünde bir düzenleme bulunmadığından, davacının iş sonu tazminatı(kıdem ve ihbar tazminatı) isteminin reddi gerektiği gerekçesiyle, Konya 2. İdare Mahkemesi'nin 18/06/2020 tarih ve E:2020/435, K:2020/522 sayılı karar ile davanın reddine karar verilmiştir.

İSTİNAF DİLEKÇESİNİN ÖZETİ: Davacı vekili tarafından; yabancı uyruklu öğretim görevlilerine emeklilik halinde kıdem tazminatı ödenebileceği veya ödenemeyeceği yönünde herhangi bir hüküm bulunmadığı, dava konusu ihtilafın Anayasal Haklar ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile güvence altına alınan haklar bağlamında değerlendirilmesi gerektiği, mahkeme kararı davacının mülkiyet, adil yargılanma hakkını ihlal ettiği gibi eşitlik ayrımcılık yasağı ilkesini ne ihlal eder nitelikte olduğu ileri sürülerek kaldırılması istenilmektedir.

SAVUNMANIN ÖZETİ: Usul ve esas bakımından hukuka uygun Mahkeme kararının onanması gerektiği savunulmuştur.

## TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Konya Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi'nce işin gereği görüldü:

**HUKUKİ DEĞERLENDİRME:** İdare Mahkemesi kararlarının istinafen incelenerek kaldırılması, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45 inci maddesinin 4'üncü ve 5'inci fıkralarında yer alan sebeplerden birinin varlığı halinde mümkündür.

İstinaf başvurusuna konu karar usul ve hukuka uygun olduğundan, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45 inci maddesinin 3'üncü fıkrası uyarınca istinaf başvurusunun reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

**SONUÇ:** Açıklanan nedenlerle;

1-İstinaf isteminde bulunulan mahkeme kararında hukuka aykırılık bulunmadığından, istinaf isteminin REDDİNE,

2-İstinaf aşamasında yapılan 165,10-TL yargılama gideri toplamının istinaf talep edenin üzerinde bırakılmasına,

3-Artan posta ücretinin istinaf isteminde bulunan tarafa Mahkemesince iadesine,

2577 sayılı Kanun'un 45. maddesi uyarınca, 31/03/2021 tarihinde kesin olarak oybirliği ile karar verildi (UYAP-UYE-DR.MEHMET GÖK-AB101603-1046898/Konya 4.İdari Dava Dairesi).

**6-Konya Bölge idare Mahkemesi 4.İdari Dava Dairesi'nin 31.03.2021 tarih ve E:2020/2132, K:2021/866 Sayılı Kararı**

**DAVANIN KONUSU:** Selçuk Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi'nde 01.01.2001-30.06.2018 tarihleri arasında yabancı uyruklu öğretim üyesi olarak istihdam edilen davacı tarafından, hizmet sözleşmesinin herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin bildirimsiz olarak tek taraflı feshedildiğinden bahisle fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 10.000,00.-TL kıdem/iş sonu tazminatının sözleşme fesih tarihinden itibaren işletilecek yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

**İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:** 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda, 2547 sayılı Kanun uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenecek olan ve bir iş ya da menfaate karşılık ödenen bedel anlamına gelen 'ücretin' Bakanlar Kurulunca belirlenecek esaslar dahilinde Yükseköğretim Kurulunca tespit edileceği belirtilmiş olup, anılan esasları (sözleşmeli çalışma esaslarını, ödenebilecek sözleşme ücretlerinin üst sınırlarını ve benzeri diğer hususları) belirleyen 1983/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında Yükseköğretim Kurumlarında çalıştırılacak Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanlarına ilişkin olarak sözleşme ücreti ile parasal hakları dışında sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca hastalık primi kesileceği ve hastalandıklarında kendilerine Türk uyruklu ve 506 sayılı Kanuna tabi olanlar eşidi işlem yapılacağı hususuna yer verilmiş olup, idare ile davacı arasında akdedilen sözleşmede aylık sözleşme ücreti ile parasal hakları dışında kıdem tazminatı ödenebileceği yönünde bir düzenlemenin yer almadığı, ilgili mevzuatta sözleşmeli olarak çalıştırılan ve iş mevzuatı hükümlerine tabi olmayan yabancı uyruklu öğretim elemanlarına kıdem/işsonu tazminatı ile diğer parasal hakların ödenebileceği yönünde bir düzenleme bulunmadığından, davacının kıdem/işsonu tazminatı isteminin reddi gerektiği sonucuna varıldığı gerekçesiyle, Konya 2.

İdare Mahkemesi'nin 30/09/2020 tarih ve E: 2020/546, K: 2020/871 sayılı kararı ile davanın reddine karar verilmiştir.

**İSTİNAF DİLEKÇESİNİN ÖZETİ:** Davacı vekili tarafından; müvekkile kıdem - iş sonu tazminatı ödemesinin yapılması gerektiği, nitekim bire bir benzer yerleşik Danıştay İçtihatlarının da bu yönde olduğu, müvekkilin tüm sorumluluklarını yerine getiren, gerektiğinde işi için fedakarlık yapmaktan çekinmeyen biri olarak çalıştığı, işi gereği yapması gereken tüm hizmetleri kusursuz yaptığı, sözleşmesi feshedilerek ve bugüne kadar hakları kendisine verilmeyerek mağdur edildiği ileri sürülerek kararın kaldırılması istenilmektedir.

**SAVUNMANIN ÖZETİ:** Usul ve yasaya uygun mahkeme kararının onanması gerektiği savunulmuştur.

### TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Konya Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi'nce işin gereği görüşüldü:

**HUKUKİ DEĞERLENDİRME:** İdare Mahkemesi kararlarının istinafen incelenerek kaldırılması, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45 inci maddesinin 4'üncü ve 5 inci fıkralarında yer alan sebeplerden birinin varlığı halinde mümkündür.

İstinaf başvurusuna konu karar usul ve hukuka uygun olduğundan, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45 inci maddesinin 3'üncü fıkrası uyarınca istinaf başvurusunun reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

**SONUÇ:** Açıklanan nedenlerle;

1-İstinaf isteminde bulunulan mahkeme kararında hukuka aykırılık bulunmadığından, istinaf isteminin REDDİNE,

2- İstinaf aşamasında yapılan 165,10-TL yargılama giderlerinin istinaf talep edenin üzerinde bırakılmasına,

3- Artan posta ücretinin istinaf isteminde bulunan tarafa Mahkemesince iadesine,

2577 sayılı Kanun'un 45. maddesi uyarınca 31/03/2021 tarihinde kesin olarak oyçokluğu ile karar verildi(UYAP-UYE-DR.MEHMET GÖK-AB101603-1046898/Konya 4.İdari Dava Dairesi).

**7-Konya Bölge idare Mahkemesi 4.İdari Dava Dairesi'nin 12.03.2021 tarih ve E:2020/2264, K:2021/681 Sayılı Kararı**

**DAVANIN KONUSU:** Davacı tarafından, davalı idare ile imzalanmış olan Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları için Tip Sözleşmesinin yenilenmemesi neticesinde kıdem-iş sonu tazminatı ile ek ders ücretlerinin ödenmesi talebinin reddine ilişkin 11.01.2018 tarih 1292 sayılı işlemin kıdem-iş sonu tazminatına ilişkin kısmının iptali ile hak etmiş olduğu kıdem-iş sonu tazminatının başvuru tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle açılmıştır.

**İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:** 2547 sayılı Yasanın 34. maddesi uyarınca istihdam edilen sözleşmeli yabancı uyruklu öğretim elemanlarının çalıştırılma esaslarını belirleyen 83/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında, sözleşmeli yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ikramiye ve ihbar-kıdem-iş sonu tazminatı niteliğinde bir ödeme yapılır

yapılmayacağına ilişkin bir düzenleme getirilmediği ve uyumsuzluğun da bu eksik düzenleme nedeniyle ortaya çıktığının anlaşıldığı, çalışanların Anayasa ile güvence altına alınan sosyal güvenlik hakkının, bu konudaki diğer hukuksal düzenlemelerde de yer alması gerektiği, dolayısıyla, diğer çalışanlara olduğu gibi, sözleşmeli yabancı uyruklu personele de ihbar-kıdem-iş sonu tazminatı veya ikramiye ödenmesine ilişkin usul ve esaslara konuyu düzenleyen Bakanlar Kurulu Kararında yer verilmesi gerektiğinin açık olduğu, bu itibarla; gerek sözleşmeli personel arasında kıdem tazminatı niteliğindeki iş sonu ödencesi ve ikramiye yönünden oluşan farklılığın giderilmesi, gerekse kamuda çalışan diğer personelle sözleşmeli çalışanlar arasındaki eşitsizliğin kaldırılması bakımından, 83/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında bu konuda bir düzenleme yapılmamış olmasında, eşitlik ilkesine aykırılık olduğu gibi, Bakanlar Kurulu Kararında ve mevzuatta bu yönde bir düzenleme bulunmadığı gerekçesiyle davacının ihbar-kıdem veya işsonu tazminatı isteminin reddi nedeniyle uğradığı zararın ödenmesi gerektiği, olayda, dava dilekçesinde her ne kadar geçerli bir sebep ileri sürülmeksizin sözleşmenin feshi yoluna gidildiği beyan edilmiş ise de, davacı tarafından, davalı idareye sunulan 21.12.2017 tarih 62932 evrak kayıtlı dilekçede 1475 sayılı İş Kanununun 14.maddesi gereğince emeklilik şartlarını yerine getirmiş olması sebebiyle 31.12.2017 tarihinden itibaren sözleşmesinin yenilenmemesini talep ettiği, bu talep doğrultusunda da davalı idarece sözleşmesinin yenilenmediğinin anlaşıldığı, 1475 sayılı İş Kanununun 14.maddesinin 1.fikrasının 5.bendinde yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılma durumunda da kıdem tazminatına hak kazanacağı hususu düzenlendiği, gerek eşitlik ilkesi gerekse de 1475 sayılı İş Kanununun hükümleri gereğince davacıya çalıştığı süreye ilişkin olarak kıdem-iş sonu tazminatı ödenmesi gerektiği sonucuna ulaşıldığı, mahkemenin 21.10.2020 tarihli ara kararıyla davalı idareden, davacıya talep etmiş olduğu kıdem-iş sonu tazminatı ödenecek olması durumunda ne kadar ödeme yapılacağı hususu sorulmuş ise de, davalı idarece verilen cevapta ödemeye ilişkin herhangi bir hüküm bulunmaması sebebiyle hesaplama yapılmadığı yönünde bilgi verildiği, dosya kapsamında yer alan 01.01.2017 tarihi ile 31.12.2017 tarihleri arasındaki, davacının sözleşmesinin feshi tarihine kadar geçerli olan sözleşmede, davacıya aylık brüt 8.500,00-TL ödeme yapılacağı hususu kararlaştırılmış olması karşısında, davacının davalı idare bünyesinde sözleşmeli olarak çalıştığı 01.01.2007 ila 31.12.2017 tarihleri arasındaki 11 yıl için en son aldığı maaş üzerinden kıdem-iş sonu tazminatının hesaplanarak ilk dava tarihi olan(Dilekçe Ret kararı öncesi) 28/11/2019 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesi gerektiği sonucuna ulaşıldığı, her ne kadar davacı tarafından idari başvuru tarihinden itibaren yasal faiziyle ödeme talebinde bulunmuşsa da başvuru tarihi olan 21/12/2017 tarihinde sözleşmenin devam etmesi sebebiyle faiz başlangıç tarihinin dava tarihi olması gerektiği sonucuna ulaşıldığı gerekçesiyle Antalya 3. İdare Mahkemesi'nce verilen 04/11/2020 tarih ve E:2020/396, K:2020/847 sayılı karar ile dava konusu işlemin kıdem-iş sonu tazminatının ödenmesine ilişkin kısım yönünden iptaline, 01.01.2007 ila 31.12.2017 tarihleri arasındaki 11 yıl için en son aldığı maaş olan 8.500,00-TL üzerinden kıdem-iş sonu tazminatının hesaplanarak dava tarihi olan 28.11.2019 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine karar verilmiştir.

**İSTİNAF DİLEKÇESİNİN ÖZETİ:** Davalı idare vekili tarafından; Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esasına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 4'üncü maddesinde sözleşme ücreti, 6'ncı maddesinde ülkesinden gelme ve gitme masrafı, 9'uncu maddesinde geçici görevlendirme halinde gündelik ve yol gideri ödemesi öngörüldüğü, bunların dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamayacağı ve sözleşmelere



hüküm konulamayacağına da 6'ncı maddede belirtildiği, davacının imzalamış olduğu sözleşmelerin incelenmesi neticesinde mahkeme kararının hukuki dayanağının bulunmadığı ve usul ve esas bakımından hukuka aykırılık teşkil ettiği ileri sürülerek kaldırılması istenilmektedir.

SAVUNMANIN ÖZETİ: Savunma dilekçesi verilmemiştir.

#### TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Konya Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi'nce işin gereği görüşüldü:

**HUKUKİ DEĞERLENDİRME:** Dava; davalı idare ile imzalanmış olan Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları için Tip Sözleşmesinin yenilenmemesi neticesinde kıdem-iş sonu tazminatı ile ek ders ücretlerinin ödenmesi talebinin reddine ilişkin 11.01.2018 tarih ve 1292 sayılı işlemin kıdem-iş sonu tazminatına ilişkin kısmının iptali ile hak etmiş olduğu kıdem-iş sonu tazminatının başvuru tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle açılmıştır

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 'Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları' başlıklı 34. maddesinde; “Yükseköğretim kurumlarında, sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanları, ilgili fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından atanırlar. Bunlar, öğretim görevleri bakımından, bu kanunda aylıklı öğretim elemanları için konulmuş olan hükümlere tabidirler. Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının bu şekilde atanmaları veya görevlendirilmeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Bakanlar Kurulu kararını gerektiren hükümlerine tabi olmadan, Yükseköğretim Kurulunca İçişleri Bakanlığına bildirilir ve iki ay içinde alınacak olumlu görüş neticesinde ilgili üniversitesi ile sözleşmesi yapılır.” hükmüne yer verilmiştir.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 'Yabancı Öğretim Elemanlarına Ödenecek Ücretler' başlıklı 16. maddesinde; “2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34'üncü maddesine göre sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenecek ücret, Bakanlar Kurulunca belirlenecek esaslar dahilinde Yükseköğretim Kurulunca tespit edilir.” hükmüne yer verilmiştir.

1983/7148 sayılı Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 4. maddesinde; “Bu karara göre sözleşmeyle çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenebilecek aylık brüt sözleşme ücretleri aynı kurumlarda görevli emsali kadrolu öğretim elemanlarına ödenen aylık ve diğer her türlü ödemeler toplamının; a.Öğretim üyeleri, Öğretim görevlileri için 6 katını,...geçemez...”; 8. maddesinde, “Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılmaları için öncelikle Yükseköğretim Kurulunun yabancı uyruklu öğretim elemanlarının ücreti konusunda karar alması ve bu karardan sonra İçişleri Bakanlığının konuyla ilgili görüşünün istenmesi, olumlu görüş alınmasından sonra ilgili üniversite rektörlüğünce imzalanacak sözleşmenin vize için Maliye Bakanlığına gönderilmesi gereklidir. Sözleşmenin aynı şartlarda uzatılması, Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü üzerine ilgili Üniversite Rektörlüğünce yapılır ve Maliye Bakanlığına bilgi verilir.”; 10. maddesinde “Sözleşme süreleri iki yıl ile sınırlıdır.Sözleşme süresinin bitiminde Maliye Bakanlığının olumlu görüşü alınmak suretiyle her defasında iki yıl olmak üzere bu süre uzatılabilir.”; 12. maddesinde “Personelden isteğe bağlı olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca hastalık primi kesilir.

Hastalandıklarında kendilerine Türk uyruklu ve 506 sayılı Kanuna tabi olanlar eşidi işlem yapılır.”; 14. maddesinde “Bu kararda düzenlenmeyen hususlar hakkında yürürlükteki genel hükümler uygulanır.” düzenlemesi yer almıştır.

Davacı ile davalı idare arasında imzalanan Sözleşmenin 3. maddesinde, davacının aylık ücretinin 01.01.2017 tarihinden geçerli olmak üzere 8.500,00.-TL olduğu ve sözleşme dışında davacıya herhangi bir ad altında başkaca hiçbir ödeme yapılamayacağı düzenlenmiştir.

Dava dosyasının incelenmesinden; Almanya uyruklu olan davacı ile Akdeniz Üniversitesi arasında, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmak üzere 01.01.2007 tarihinden başlamak üzere Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları için Tip Sözleşme imzalandığı, anılan sözleşmenin birer yıllık dönemler halinde en son 01.01.2017 tarihinde imzalandığı, davacı tarafından 21.12.2017 tarihinde verilen dilekçe ile emeklilik şartlarını yerine getirmiş olması sebebiyle 31.12.2017 tarihinde iş akdinin sonlanması ve İş Kanununun 14.maddesinin uygulamasını talep edildiği, bu talebine karşılık davacının iş sözleşmesi sonlandırılmakla birlikte parasal hak taleplerinin davalı idarenin 11.01.2018 tarih ve 1292 sayılı işlemle reddedildiği, anılan işlem üzerine davacı tarafından Arabuluculuk Bürosuna müracaat edildiği, 01.03.2018 tarihinde anlaşamadıkları yönünde Arabulucuk Tutanağı imzalandığı, anlaşma sağlanamaması üzerine Antalya 5.İş Mahkemesinin E:2018/343 sayılı dosyasına kaydedilen davanın açıldığı, Mahkemece 18.01.2019 tarih K:2019/28 sayılı kararıyla davanın görev yönünden usulden reddine karar verildiği, kararın 14.11.2019 tarihinde kesinleştiği, 28.11.2019 tarihinde davalı idarece tesis edilen işlemin iptali ile kıdem-iş sonu tazminatı ve hak etmiş olduğu ek ders ücretlerinin ödenmesi istemiyle 28.11.2019 tarihinde dava açıldığı, Mahkememizin 20.03.2020 tarih E:2019/1145 K:2020/245 sayılı dilekçe ret kararı üzerine, davalı idarece tesis edilen işlemin kıdem-iş sonu tazminatı yönünden iptali ile kıdem iş sonu tazminatının başvuru tarihinden itibaren işleyecek faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle 01.04.2020 tarihinde bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda, 2547 sayılı Kanun uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenecek olan ve bir iş ya da menfaate karşılık ödenen bedel anlamına gelen 'ücretin' Bakanlar Kurulunca belirlenecek esaslar dahilinde Yükseköğretim Kurulunca tespit edileceği belirtilmiş olup, anılan esasları (sözleşmeli çalışma esaslarını, ödenebilecek sözleşme ücretlerinin üst sınırlarını ve benzeri diğer hususları) belirleyen 1983/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında Yükseköğretim Kurumlarında çalıştırılacak Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanlarına ilişkin olarak sözleşme ücreti ile parasal hakları dışında sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca hastalık primi kesileceği ve hastalandıklarında kendilerine Türk uyruklu ve 506 sayılı Kanuna tabi olanlar eşiti işlem yapılacağı hususuna yer verilmiş olup, söz konusu Bakanlar Kurulu kararı ile bu kapsamda Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü ve Maliye Bakanlığının onayı ile yenilenen idare ile davacı arasında akdedilen sözleşmede aylık sözleşme ücreti ile parasal hakları dışında kıdem ve ihbar tazminatı ödenebileceği yönünde bir düzenleme yer almamaktadır.

Bu durumda; ilgili mevzuatta sözleşmeli olarak çalıştırılan ve iş mevzuatı hükümlerine tabi olmayan yabancı uyruklu öğretim elemanlarına kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer parasal hakların ödenebileceği yönünde bir düzenleme bulunmadığından, davacının iş sonu tazminatı(kıdem ve ihbar tazminatı, ek ders ücreti vb.) isteminin reddi gerektiği sonucuna

varılmış olup, davacının isteminin reddine dair idare işleminde hukuka aykırılık, aksi yönde verilen Mahkeme kararında ise hukuki isabet bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Nitekim, Danıştay 8. Dairesi'nin 08.05.2015 tarih ve E:2011/8413, K:2015/4419 sayılı kararı da bu yöndedir.

**SONUÇ:**Açıklanan nedenlerle;

1-İstinaf isteminin kabulüne,

2-Antalya 3. İdare Mahkemesi'nce verilen 04/11/2020 tarih ve E:2020/396, K:2020/847 sayılı kararının kaldırılmasına, davanın reddine,

3-Aşağıda dökümü yapılan mahkeme aşamasına ilişkin 182,70-TL yargılama giderinin davacı üzerinde bırakılmasına,

4-İstinaf aşamasında yapılan 70,50-TL yargılama gideri ile karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T uyarınca belirlenen 2.040,00-TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalı idareye verilmesine, davalı idarenin harçtan muaf olması nedeniyle alınmayan 148,60-TL istinaf başvuru harcı ve 89,60-TL YD harcının davacıdan tahsili için Mahkemesince müzekkere yazılmasına,

5-) Artan posta ücretinin istemi halinde Mahkemesince taraflara iadesine,

2577 sayılı Kanun'un 45. maddesi uyarınca, 12/03/2021 tarihinde kesin olarak oyçokluğu ile karar verildi.

#### AZLIK OYU(X):

Görülen davada gerek sözleşmeli personel arasında kıdem tazminatı niteliğindeki iş sonu ödemesi ve ikramiye yönünden oluşan farklılığın giderilmesi, gerekse de kamuda çalışan diğer personelle sözleşmeli çalışanlar arasındaki eşitsizliğin kaldırılması bakımından, 83/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında bu konuda bir düzenleme yapılmamış olmasında, eşitlik ilkesine aykırılık olduğu gibi, Bakanlar Kurulu Kararında ve mevzuatta bu yönde bir düzenleme bulunmadığı gerekçesiyle davacının ihbar-kıdem veya iş sonu tazminatı isteminin reddi nedeniyle uğradığı zararın ödenmesi gerektiği, ödenmesi gereken kıdem ve ihbar tazminatını belirleyebilmek amacıyla bilirkişi incelemesi yaptırılarak sonucunda düzenlenecek bilirkişi raporuna göre, hesaplanan tutarların iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesi gerektiği kanaatiyle aksi yönde oluşan çoğunluk görüşüne katılmıyorum(UYAP-UYE-DR.MEHMET GÖK-AB101603-1046898/Konya 4.İdari Dava Dairesi).

#### 8. SONUÇ

Tarih boyunca ülkeler arasındaki sosyo-ekonomik farklılıklar insanlar arasındaki transferi, bir başka ifade ile göçü de beraberinde getirmiştir. Günümüzde nasıl ki en çok insan göçünün ve beyin transferinin dünyanın en gelişmiş ülkelerinden birisi olan ABD'ye olması gibi, tarihsel süreç içerisinde de aynı şekilde savaşların ve değişik toplumsal olaylar sonucunda çevre ülkelere ve daha çok da gelişmiş ülkelere doğru olduğu görülmektedir.

İkinci dünya savaşından sonra başta ABD ve diğer Avrupa ülkelerine olduğu gibi Türkiye'ye de çok sayıda savaştan kaçan Alman bilim adamının geldiğini ve o günkü üniversitelerde görev aldıklarını görüyoruz. Bunların önemli bir kısmı Türkiye'de değişik bölümlerin kurulmasında

rol oynamışlar ve ülkemizdeki üniversitelerin gelişmesine katkıda bulunmuşlardır. Örneğin alman kökenli bilim adamı olan GerhardKessler İstanbul Üniversitesinde İctimai siyaset adıyla günümüzdeki Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün kuruculuğunu yapmıştır.

Yükseköğretim Kurumu'nun 2020-21 verilerine göre ülkemizde dünyanın 177 değişik ülkesinden gelen öğretim elamanlarının YÖK'ün belirlediği kriterler doğrultusunda prof.,doç, dr. öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi unvanları altında çok sayıda yabancı öğretim elamanının istihdam edildiği görülmektedir. Bunların önemli bir kısmı öğretim görevlisi olarak görev yapan bayanlardan oluşmakta ve üniversitelerin hazırlık bölümlerinde görev yapmaktadırlar.

YÖK tarafından son yıllarda ülkemizde görev yapan yabancı öğretim elamanlarının niteliklerinin artırılmasını ilişkin öğrenim durumu, mesleki tecrübe, dil bilgisi vb. donanımlar dikkate alınarak yeni düzenlemeler yapılarak bu alandaki kalitenin ve eğitim seviyesinin artırılmaya çalışıldığı görülmektedir.

Üniversitelerde görev yapan yabancı öğretim elamanları ile işveren kurumundaki üniversiteler arasında zaman zaman sözleşmenin yenilenmesi, parasal alacaklar, ek ödeme ve iş sonu tazminatı gibi konularda değişik ihtilaflar yaşanmakta ve bu uyuşmazlıklar bağımsız Türk yargısı tarafından yürürlükte bulunan mevzuat dikkate alınarak denetlenmekte ve çözülmeye çalışılmaktadır.

Sonuç olarak, öğretim elamanı olmayan bir yükseköğretim kurumunun faaliyette bulunması ve ülkemiz için faydalı olması mümkün değildir. Bu nedenle yerli öğretim elamanlarının bulunmadığı alanlarda, alanında başarılı, özgün çalışmaları olan, ülkemiz gençliğine katkıda bulunabilecek, yabancı öğretim elamanlarının istihdam edilmesi gerektiği ve nitelik, kalite ve uluslararası rekabeti arttırmak için buna devam etmek gerektiğini düşünüyoruz. Aksi halde yükseköğretimin yetersiz ve amaca hizmet edebilecek nitelikten ve seviyeden çok uzakta kalacağı ve sosyo-ekonomik gelişmeye herhangi bir katkıda bulunamayacağı açıktır. Unutmamak gerekir ki uygun koşulları oluşturmamız halinde uluslararası entelektüel sermaye transferi zor olmayacaktır.

Yabancı öğretim elamanları ile işveren kurumundaki üniversiteler arasında genellikle mali konulara ilişkin uyuşmazlıklar çıkmaktadır. Burada karşılıklı rıza ile imzalanan sözleşmeler gereği, sözleşme ile hüküm altına alınmayan parasal taleplerin kabul edilemeyeceği (ek ücret, döner sermaye, iş sonu tazminatı vb.) gerekçesi ile genellikle bu yöndeki talepler reddedilmektedir.

## KAYNAKÇA

BAKİOĞLU, A., &HAFIZOĞLU, Ö. (2017), Avrupa Birliği Bağlamında Yükseköğretimde Kalite, Nobel Akademik Yay., 2. Baskı, Ankara

CHARLE, C., &VERGER, J.(2005), Üniversitelerin Tarihi, Dost Yay., Kültür Kitaplığı:17, Ankara,

DOĞAN, D.M. (1996), *Türkçe Sözlük*, 11. Baskı, İz Yayıncılık, İstanbul

EĞİTİM-BİR-SEN(2017), Yükseköğretime Bakış 2017, İzleme ve Değerlendirme Raporu, Hazırlayanlar: Bekir S. Gür, Zafer Çelik, Türker Kurt, Serkan Yurdakul, Ankara

GÜRÜZ, K.(2001), Dünyada ve Türkiye’de Yükseköğretim, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Yay. No:2001-4, Ankara

TÜİK(2013), Türkiye İstatistik Yıllığı, Ankara

TÜRK DİL KURUMU(2005), Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu Yayınları: 549, 10. Baskı, Ankara

UYAP-UYE-DR.MEHMET GÖK-AB101603-1046898/Konya 4.İdari Dava Dairesi

[data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-İstatistikleri-Ocak-2021-37486](http://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-İstatistikleri-Ocak-2021-37486)

[istatistik.yok.gov.tr\(yuksekoğretim\\_kurumu\\_istatistik\\_bulteni\)](http://istatistik.yok.gov.tr(yuksekoğretim_kurumu_istatistik_bulteni))

[setav.org/assets/uploads/2018/09/R120-Yuksekoğretim-tamrapor.pdf](http://setav.org/assets/uploads/2018/09/R120-Yuksekoğretim-tamrapor.pdf)

[yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/yabanci-uyruklu-ogretim-elamani-istihdami.aspx](http://yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/yabanci-uyruklu-ogretim-elamani-istihdami.aspx)

### **Mahkeme Kararları**

Adana Bölge İdare Mahkemesi, 3.idari Dava Dairesi, 25.03.2021 tarih ve E:2020/40, K:2021/766 Sayılı Karar

Ankara Bölge İdare Mahkemesi, 1.İdari Dava Dairesi, 07.04.2021 tarih ve E:2020/4081, K:2021/1134 Sayılı Karar

Erzurum Bölge idare Mahkemesi, 1.İdari Dava Dairesi, 20.05.2021 tarih ve E:2020/424, K:2021/1089 Sayılı Karar

Konya Bölge idare Mahkemesi, 4.İdari Dava Dairesi, 12.03.2021 tarih ve E:2020/2264, K:2021/681 Sayılı Karar

Konya Bölge idare Mahkemesi, 4.İdari Dava Dairesi, 31.03.2021 tarih ve E:2020/2132, K:2021/866 Sayılı Karar

Konya Bölge idare Mahkemesi, 4.İdari Dava Dairesi, 31.03.2021 tarih ve E:2020/1566, K:2021/867 Sayılı Karar

Konya Bölge idare Mahkemesi, 4.İdari Dava Dairesi, 20.04.2021 tarih ve E:2021/29, K:2021/1020 Sayılı Karar