



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın **Hazine ve Maliye Bakanı Mehmet Şimşek** tarafından Anayasa'nın 98'inci ve TBMM İçtüzüğü'nün 96'ncı ve 99'uncu maddeleri uyarınca yazılı olarak cevaplandırılmasını arz ederim.

Gülüstan Kılıç Koçyiğit

DEM Parti Grup Başkanvekili

Kars Milletvekili

Üniversiteler, bilimsel bilginin üretildiği, eleştirel düşüncenin geliştiği ve farklı fikirlerin özgürce ifade edilebildiği kurumlar olmalıdır. Akademisyenlerin bilimsel faaliyetlerini özgürce sürdürebilmeleri kadar, görev yaptıkları kurumlarda karşılaştıkları sorunları ifade edebilmeleri, hukuka aykırı olduğunu düşündükleri uygulamalara itiraz edebilmeleri ve haklarını aramak için idari ve yargısal yollara başvurabilmeleri de akademik özgürlüğün temel unsurlarındandır.

Buna karşın Türkiye'de üniversitelerde çalışan akademik ve idari personelin çalışma koşullarına ilişkin çok sayıda sorun kamuoyuna yansımaktadır. Güvencesiz istihdam, mobbing, keyfi görevlendirmeler, akademik faaliyetlerden dışlanma ve yönetsel baskı yönündeki bildirimler, üniversite bileşenlerinin çalışma ve hak arama özgürlüğünü doğrudan etkilemektedir. Özellikle belirli süreli sözleşmelerle çalışan akademisyenler açısından iş güvencesinin zayıf olması, yönetsel uygulamalara itiraz etme ve hukuki başvuru yollarını kullanma konusunda ciddi bir baskı ortamı yaratabilmektedir.

İstanbul Gedik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi'nde araştırma görevlisi olarak görev yapan Eren Yasak'ın yaşadığı süreç de bu açıdan kamuoyuna yansıyan örneklerden biridir.

Kamuoyuna yansıyan haber ve açıklamalara göre Eren Yasak, görev yaptığı Mimarlık Fakültesi'nde bazı akademisyenlerin tutumları ve çalışma ortamına ilişkin çeşitli başvurularda bulunduğunu ve bu başvurularından sonuç alamadığını beyan etmiştir. Akademisyenin beyanına göre bu sürecin ardından dönemin üniversite yönetimi tarafından akademik görevlerinden uzaklaştırılarak Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı bünyesinde "mimar" olarak görevlendirilmiş ve farklı bir kampüste çalıştırılmıştır.

Söz konusu görevlendirmeye karşı Eren Yasak tarafından açılan dava sonucunda, akademik birimde görev yapan araştırma görevlisinin Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı'nda "mimar"

olarak görevlendirilmesine ilişkin işlemin hukuka aykırı olduğu yönünde karar verildiği ve bu kararın istinaf incelemesinde de onandığı kamuoyuna yansımıştır.

Bu noktada, yargı kararının uygulanması konusunda tarafların farklı açıklamalarının bulunduğu görülmektedir. Akademisyen, mahkeme kararının kesinleşmesinin ardından yasal süre içerisinde görevine iade edilmediğini belirtirken; İstanbul Gedik Üniversitesi tarafından yapılan açıklamada, dönemin rektörünün istifası ve yeni rektörün YÖK onay sürecinin yarattığı idari boşluk nedeniyle gecikme yaşandığı, daha sonra gerekli idari işlemlerin yapılarak akademisyenin görevine başlatıldığı ifade edilmiştir.

Söz konusu farklı açıklamalar nedeniyle, mahkeme kararının hangi tarihte üniversiteye tebliğ edildiği, kararın ne zaman ve hangi işlemlerle uygulandığı, görev iadesi konusunda herhangi bir gecikme yaşanıp yaşanmadığı ve varsa gecikmenin hangi idari gerekçelere dayandığının ortaya çıkarılması gerekmektedir. Zira Anayasa'nın 138. maddesi uyarınca idarenin mahkeme kararlarına uyması ve bu kararların gereğini yerine getirmesi zorunludur. Bu nedenle kesinleşmiş yargı kararlarının uygulanmasına ilişkin süreçlerin herhangi bir tereddüde yer bırakmayacak biçimde incelenmesi hukuk devletinin gereğidir.

Öte yandan Eren Yasak'ın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yaptığı başvuru sonrasında işyerinde gerçekleştirildiği belirtilen teftiş de sürecin önemli başlıklarından biridir. 29 Ağustos 2025 tarihli İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü yazısında, yapılan inceleme sonucunda Eren Yasak'a yönelik uygulamalar bakımından “mobbing uygulandığı kanaatine varıldığı” yönünde bir tespit bulunduğu kamuoyuna yansımıştır.

Söz konusu tespitin ardından üniversite yönetimi tarafından herhangi bir idari inceleme veya soruşturma yürütülüp yürütülmediği, sorumluluğu bulunduğu değerlendirilen kişiler hakkında işlem yapılıp yapılmadığı ve akademisyenin çalışma ortamının güvenli hale getirilmesi amacıyla herhangi bir tedbir alınıp alınmadığı bilinmemektedir. Bu hususların açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Eren Yasak'ın beyanlarına göre, mahkeme kararının ardından akademik birimine dönmesine rağmen yaz okulu programına, tasarım stüdyosu derslerine ve akademik kurul süreçlerine dahil edilmediği; yönetimle yaptığı görüşmeler sırasında baskıya maruz kaldığı belirtilmiştir. Akademisyenin bu yöndeki beyanlarının hangi koşullarda gerçekleştiğinin, söz konusu uygulamaların yaşanıp yaşanmadığının ve yaşanmışsa hangi gerekçelerle gerçekleştirildiğinin araştırılması gerekmektedir.

Çalışma yaşamında mobbingin değerlendirilmesinde tek bir olaydan ziyade, çalışanın sistematik biçimde dışlanıp dışlanmadığı, görev ve sorumluluklarının sınırlandırılıp sınırlandırılmadığı, çalışma koşullarının ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığı ve kişinin mesleki faaliyetlerini sürdürmesini güçleştiren uygulamalara maruz bırakılıp bırakılmadığı önem taşımaktadır. Bu nedenle Eren Yasak'ın aktardığı uygulamaların münferit olaylar olarak mı kaldığı, yoksa belirli bir zaman aralığında birbirini tamamlayan uygulamalar bütünü mü oluşturduğu araştırılmalıdır.

Sürecin bir diğer önemli boyutunu ise akademisyenin kamu kurumlarına yaptığı başvuruların, iş sözleşmesinin yenilenmemesi sürecinde gerekçe olarak kullanıldığı yönündeki bilgi ve beyanlar oluşturmaktadır.

Eren Yasak'ın beyanına ve kamuoyuna yansıyan fesih bildirimine göre, kendisine 29 Haziran 2026 tarihinde yapılan bildirimde iş sözleşmesinin 30 Haziran 2026 tarihi itibarıyla sona ereceği ve yeni dönem için yenilenmeyeceği bildirilmiş; gerekçeler arasında üniversite hakkında kamu kurum ve kuruluşlarına “çok sayıda şikâyet başvurusunda bulunması”da gösterilmiştir.

İstanbul Gedik Üniversitesi tarafından yapılan açıklamada ise işlemin fesih olmadığı, belirli süreli akademik personel sözleşmesinin yenilenmemesi niteliğinde olduğu ifade edilmiştir. Üniversite, sözleşmenin yenilenmemesi kararının yalnızca akademisyenin yaptığı başvurulara dayanmadığını; akademik performans, akademik gelişim, kadro yapısı ve planlaması, kurumsal ihtiyaçlar, ekip çalışması, kurumsal uyum ve çalışma barışı gibi çeşitli unsurların birlikte değerlendirildiğini belirtmiştir.

Dolayısıyla burada açıklığa kavuşturulması gereken husus, işlemin “fesih” veya “sözleşmenin yenilenmemesi” şeklinde adlandırılmasından ziyade, kararın hangi somut ölçütlere göre alındığı ve akademisyenin yaptığı başvuruların bu kararda herhangi bir etkisinin bulunup bulunmadığıdır. Üniversitenin açıkladığı akademik performans, kurumsal uyum ve çalışma barışı gibi ölçütlerin somut, objektif ve denetlenebilir kriterlere dayanıp dayanmadığı da ortaya konulmalıdır.

Anayasa'nın 74. maddesi yurttaşların yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine dilekçe ve şikâyetle bulunma hakkını güvence altına almaktadır. Bir çalışanın görev yaptığı kurumla ilgili olarak kamu makamlarına başvurması, hukuka aykırı olduğunu düşündüğü uygulamaları bildirmesi veya haklarının korunması amacıyla idari ve yargısal yollara başvurması anayasal bir haktır.

Bu nedenle, bir çalışanın yaptığı başvuruların iş sözleşmesinin yenilenmemesi bakımından aleyhe bir değerlendirme unsuru olarak kullanılıp kullanılmadığı ayrıca araştırılmalıdır. Böyle bir ilişkinin bulunması halinde, bunun çalışanların anayasal başvuru hakkını kullanmaları üzerinde caydırıcı bir etki yaratacağı açıktır. Çalışanların kamu kurumlarına başvuruları nedeniyle işlerini, görevlerini veya çalışma koşullarını kaybetme kaygısı yaşadığı bir çalışma ortamında hak ihlallerinin bildirilmesi ve kamu makamlarının etkin denetim yapması da güçleşecektir.

Kamuoyuna yansıyan haberlerde, dönemin rektör vekili Feriha Erfan Kuyumcu'nun Eren Yasak'a “Ekmek yediğiniz yeri kamu kurumlarına sürekli şikâyet etmeniz doğru değildir” şeklinde bir ifade kullandığı, bu ifadenin akademisyenin beyanına dayandırıldığı aktarılmıştır. Üniversite yönetimi ise bu ifadenin konuşmanın bütünlüğü ve bağlamından koparılarak aktarıldığını ve çalışanların yasal başvuru haklarının engellendiği şeklinde bir anlam çıkarılmasının gerçeği yansıtmadığını belirtmiştir.

Bu nedenle söz konusu görüşmenin içeriğinin, varsa tutanak, yazışma veya diğer kayıtların ve tarafların beyanlarının incelenmesi; ifadenin kullanılıp kullanılmadığının ve hangi bağlamda kullanıldığının ortaya çıkarılması gerekmektedir. İfadenin akademisyenin kamu kurumlarına başvurularını sonlandırması yönünde bir telkin veya baskı niteliğinde olup olmadığı da araştırılmalıdır.

Süreçte Yükseköğretim Kurulu tarafından yürütülen işlemler de ayrıca incelenmelidir. Eren Yasak'ın beyanına göre, göreve iade edilmediği gerekçesiyle dönemin rektörü Ahmet Kesik hakkında “görevi kötüye kullanma” iddiasıyla suç duyurusunda bulunulmuş, dosya yetkisizlik kararı sonrasında YÖK'e gönderilmiştir. Kamuoyuna yansıyan bilgilere göre Rektör Ahmet Kesik, Bölüm Dekanı Mehmet Zafer Akdemir ve dönemin Bölüm Başkanı Özlem Belir hakkında YÖK tarafından “soruşturma açılmasına gerek olmadığı” yönünde karar verilmiştir.

Söz konusu kararın hangi bilgi ve belgeler değerlendirilerek alındığı, mahkeme kararının uygulanmasına ilişkin başvuruların nasıl ele alındığı, iş müfettişlerinin mobbing yönündeki tespitlerinin değerlendirilip değerlendirilmediği ve akademisyenin diğer başvurularının YÖK incelemesine dahil edilip edilmediği açıklığa kavuşturulmalıdır.

Kamuoyuna yansıyan bilgi, belge ve tarafların açıklamaları birlikte değerlendirildiğinde, burada yalnızca belirli süreli bir iş sözleşmesinin yenilenip yenilenmemesi meselesinin bulunmadığı görülmektedir. Akademisyenin akademik görevinden başka bir birimde görevlendirildiği, bu görevlendirme işleminin yargıya taşındığı ve mahkeme tarafından hukuka aykırı bulunduğu, sonrasında çalışma ortamında mobbing uygulandığı yönünde resmi bir teftiş tespiti bulunduğunun bildirildiği, akademik faaliyetlerden dışlandığı yönünde beyanlarda bulunduğu ve nihayet kamu kurumlarına yaptığı başvuruların sözleşmesinin yenilenmemesi gerekçeleri arasında yer aldığı aktarılmaktadır.

Bu hususların her biri ayrı ayrı incelenmeye muhtaç olmakla birlikte, aynı çalışma ilişkisi içerisinde ve belirli bir zaman aralığında gerçekleşmiş olmaları, sürecin birbirinden kopuk olaylar olarak değil, bütünlüklü biçimde ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Üniversitelerde güvencesiz çalışma koşulları, akademisyenlerin ekonomik ve sosyal hakları kadar bilimsel özgürlüklerini de etkilemektedir. Belirli süreli sözleşmelerle çalışan akademisyenlerin, yönetsel uygulamalara itiraz etmeleri veya hukuki başvuru yollarını kullanmaları halinde sözleşmelerinin yenilenmeme ihtimaliyle karşı karşıya kalmaları, üniversite içerisinde sessizlik ve itaat ilişkilerini güçlendirebilmektedir.

Akademik özgürlük, yalnızca ders anlatma veya bilimsel araştırma yapma hakkından ibaret değildir. Akademisyenin yönetsel işlemlere itiraz edebilmesi, çalışma koşullarına ilişkin görüşlerini ifade edebilmesi, hukuka aykırı olduğunu düşündüğü uygulamaları ilgili kurumlara bildirebilmesi ve gerektiğinde yargı yoluna başvurabilmesi de akademik özgürlüğün ve demokratik üniversite anlayışının gereğidir.

Üniversitelerde farklı düşüncelerin cezalandırılmadığı, eleştirinin baskı gerekçesine dönüştürülmediği, çalışanların hak arama yollarını kullanmaktan çekinmediği ve mobbing konusunda yapılan başvuruların etkin biçimde değerlendirildiği bir çalışma düzeninin kurulması gerekmektedir. Mobbingin olağanlaştığı, güvencesizliğin bir yönetim aracına dönüştüğü ve çalışanların başvuru haklarını kullanırken işlerini kaybetme endişesi taşıdığı bir üniversite ortamında akademik özgürlükten ve demokratik üniversiteden söz edilemez.

Bu nedenle İstanbul Gedik Üniversitesi'nde Eren Yasak'ın yaşadığını beyan ettiği sürecin bütün yönleriyle araştırılması gerekmektedir. Yargı kararının ne zaman ve hangi işlemlerle uygulandığı, görevine iade edilmesinde gecikme yaşanıp yaşanmadığı, mobbing yönündeki teftiş tespitinin ardından hangi işlemlerin yapıldığı, akademik faaliyetlerden dışlandığı yönündeki beyanların gerçeğe uygun olup olmadığı, kamu kurumlarına yaptığı başvuruların sözleşmenin yenilenmemesi kararında etkili olup olmadığı ve üniversite tarafından ileri sürülen akademik performans ve kurumsal uyum gerekçelerinin hangi somut kriterlere dayandığı ortaya çıkarılmalıdır.

Ayrıca benzer bildirim ve başvuruların başka üniversitelerde de bulunup bulunmadığının araştırılması önem taşımaktadır. Akademik ve idari personelin yaptıkları şikâyet ve başvurular nedeniyle görev değişikliğine, mobbinge, akademik faaliyetlerden dışlanmaya veya sözleşme yenilememe gibi işlemlere maruz bırakılıp bırakılmadığı konusunda Yükseköğretim Kurulu ve ilgili kamu kurumları tarafından kapsamlı bir inceleme yapılmalıdır.

Üniversiteler, çalışanların eleştiri ve itirazlarını susturmanın, hak arama yollarını kullanmalarını engellemenin veya güvencesizliği bir baskı aracına dönüştürmenin alanı haline getirilmemelidir. Akademisyenlerin ve üniversite emekçilerinin çalışma hakkı, onurlu çalışma koşulları ve hak arama özgürlüğü güvence altına alınmadan akademik özgürlük ve üniversite özerkliğinin gerçek anlamda varlığından söz edilemez.

Bu çerçevede İstanbul Gedik Üniversitesi'nde Eren Yasak'ın yaşadığını beyan ettiği hak ihlallerinin; çalışma hakkı, akademik özgürlük, mobbinge karşı korunma, dilekçe ve şikâyet hakkı ile mahkeme kararlarının bağlayıcılığı açısından değerlendirilmesi; kamuoyuna yansıyan bilgi ve belgelerin, tarafların beyanlarının ve resmi kayıtların birlikte incelenmesi, sorumluluğu bulunduğu ortaya çıkan kişi ve kurumlar hakkında gerekli işlemlerin yapılması ve üniversitelerde benzer hak ihlallerinin yaşanmaması için gerekli yasal ve idari tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Türkiye Büyük Millet Meclisinin denetim görevlerinden biri de çalışma yaşamında ortaya çıkan hak ihlallerinin ve kamu kurumlarının bu ihlaller karşısındaki tutumunun araştırılmasıdır. İstanbul Gedik Üniversitesinde yaşandığı bildirilen bu süreç, akademisyenlerin hak arama özgürlüğünün, çalışma güvencesinin ve mobbinge karşı korunma mekanizmalarının ne ölçüde güvence altında olduğunun ortaya çıkarılması bakımından Meclis denetimine konu edilmesi gereken bir durumdur.

Bu bağlamda;

1. Vakıf üniversitelerine son 10 yılda merkezi bütçeden, teşviklerden, vergi avantajlarından veya diğer kamu kaynaklarından aktarılan toplam kaynak yıllara göre ne kadardır?
2. Vakıf üniversitelerinin kamu kaynaklarından yararlanabilmesinde akademik ve idari personelin çalışma koşullarına ilişkin herhangi bir kriter uygulanmakta mıdır?
3. Çalışanların ücret, sosyal hak, iş güvencesi veya çalışma koşullarına ilişkin ciddi ihlaller tespit edilen vakıf üniversitelerine yönelik kamu kaynaklarının kullanımına ilişkin herhangi bir denetim mekanizması var mıdır?
4. Vakıf üniversitelerinde akademik personel giderlerinin toplam bütçe içerisindeki payı yıllara göre nedir?
5. 2016-2026 yılları arasında vakıf üniversitelerinde akademik personel sayısı, belirli süreli sözleşmeyle çalışan akademisyen sayısı ve sözleşmesi yenilenmeyen akademisyen sayısı yıllara göre kaçtır?
6. Vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin çalışma koşullarına ilişkin kamu kurumlarına yapılan başvuruların, kamu kaynaklarından yararlanma ve denetim süreçlerinde herhangi bir kriter olarak değerlendirilmesi söz konusu mudur?