



SEVERANCE PAY FOR PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN LIGHT OF LAW NO. 5580 ON PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS

DOI: 10.17261/Pressacademia.2019.1143

PAP-IFC- V.10-2019(11)-p.56-62

Gizem Saribay Ozturk

Istanbul Technical University, Management, 34469, Istanbul, Turkey.

saribay@itu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8038-6713

To cite this document

Saribay Ozturk, G., (2019). Severance pay for private school teachers in light of law. no. 5580 on private educational institutions. PressAcademia Procedia (PAP), V.10, p.56-62

Permenant link to this document : <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2019.1143>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- The aim of this study is to examine the conditions of the right to claim severance pay if the employment contracts of the teachers in private schools are not renewed at the end of the term.

Methodology- The conditions for entitlement to severance pay for private school teachers will be discussed in light of Law No. 5580, 4857, 1475, court practices and views of scholars.

Findings- With regard to whether private school teachers can receive severance pay if the employer terminates the fixed term employment agreement by not renewing at the end of its term and if such a decision by the employer isn't based on a valid reason. There is no clear provision.

Conclusion- After the Supreme Court's decision via private school teachers will be entitled to severance pay upon the nonrenewal of their pre-renewed employment contracts, it is possible to state that the disadvantages of working in a fixed term contract by teachers working in private schools are reduced.

Keywords: Private school teachers, severance pay, Law No. 5580 on private educational institutions, Law. No. 1475, labor law.

JEL Codes: K31, J81, J83

5580 SAYILI ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI KANUNU İŞİĞİNDA ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN KIDEM TAZMİNATI HAKKI

ÖZET

Amaç- Bu çalışmanın amacı, özel okullarda eğitim veren öğretmenlerin iş sözleşmelerinin süre sonunda yenilenmemesi halinde kıdem tazminatı talep hakkı koşullarının incelenmesidir.

Yöntem- Özel okul öğretmenlerinin kıdem tazminatına hak kazanma koşulları, 5580, 4857 ve 1475 sayılı Kanunlar'ın ilgili hükümleri, Yargıtay kararları ve öğreti görüşleri değerlendirilmek suretiyle incelenecektir.

Bulgular- Özel okul öğretmenin iş sözleşmesinin bir sonraki yıl yenilenmeyeceğine ilişkin işveren bildiriminin, haklı bir nedene dayanmaması halinde, öğretmen kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağına ilişkin mevzuatta açık bir düzenleme bulunmamaktadır.

Sonuç- Özel okul öğretmenin önceki yıllarda yenilenmiş olan iş sözleşmesinin, bir sonraki yıl yenilenmeyeceğinin, işveren tarafından işçiye bildirilmesi halinde, öğretmenin kıdem tazminatına hak kazanacağına ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı, özel okul öğretmenin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olmasına ilişkin olumsuz sonuçları azaltmıştır.

Anahtar Kelimeler: Özel okul öğretmenleri, kıdem tazminatı, 5580 sayılı özel öğretim kurumları kanunu, 1475 sayılı iş kanunu, iş hukuku.

JEL Kodları: K31, J81, J83

1.GİRİŞ

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu uyarınca, Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır (m. 9/1, c. 1). Aynı maddede, bu kişilerin sosyal güvenlik ve özlük hakları yönünden sosyal sigortalar mevzuatına ve İş Kanunu hükümlerine bağlı oldukları açıklığa kavuşturulmuştur (5580 sK. m. 9/5).

Özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim personelinin kural olarak en az bir takvim yılı süreli olmak koşuluyla iş sözleşmesi yapacağı belirtilmekle birlikte, bu iş sözleşmesinin hangi tür iş sözleşmesi olacağı yönünde mevzuatımızda bir açıklık bulunmamaktadır. Öğretimin kendi içinde farklı görüşler bulunmakta, Yargıtay'ın daireleri arasında ve hatta aynı dairenin değişen dönemlerde, birbirine aykırı kararlara hükmettiği bilinmektedir. Uyuşmazlık, özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personellerinin sözleşme türünün belirli süreli iş sözleşmesi

mi, asgari süreli iş sözleşmesi mi olduğu noktasında toplanmaktadır. Söz konusu sözleşme türünün tespiti ise eğitim personelinin ileride özellikle kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı ve iş güvencesi kapsamında olup olmayacağı başta olmak üzere, birçok önemli meselenin anahtarı olacaktır.

Özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim personelinin en az bir takvim yılı süreli olmak koşuluyla sözleşme yapmalarının istisnası, aynı maddede düzenlenmiştir. Buna göre, mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğrencilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğrencileri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir (m. 9/I, c. 2). Anılan kişilerle yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılabileceği noktasında bir uyuşmazlık bulunmadığından, çalışmamızda konunun bu yönü üzerinde durulmayacaktır.

Özel öğretim kurumlarında en az bir takvim yılı süreli olmak koşuluyla eğitim personeli olarak çalışanların 1475 sayılı İşK. m. 14’de yer alan koşulların varlığı halinde, kıdem tazminatı alacağı noktasında da uyuşmazlık bulunmamaktadır. Dolayısıyla, çalışmamızda bu konuya da yer verilmemiştir. Örneğin, özel okul öğretmeninin iş sözleşmesi, üçüncü bir yıl süreli iş sözleşmesinin beşinci ayında işveren tarafından haksız feshedilirse, öğretmenin kıdem tazminatı hakkı olduğu şüphesizdir. İnceleyip değerlendireceğimiz mesele, özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim personelinin iş sözleşmesinin türü ve sözleşme süresinin bitiminde, sözleşmenin yenilenmeyeceğinin işveren tarafından işçiye bildirilmesi halinde, özel okul öğretmeninin kıdem tazminatı talep hakkı olup olmadığıdır.

2. ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNİN TÜRÜ

Temel bir hak olan eğitim ve öğretimin özel eğitim kurumları aracılığıyla yerine getirilmesi amacıyla ilk olarak 08.06.1965 tarihli 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu çıkarılmıştır. Daha sonra 14.02.2017 tarihli 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu yürürlüğe girmiş, 625 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Aşağıda öğreti görüşleri belirtilirken, hem 625 hem de 5580 sayılı Kanun dönemindeki görüşler beraber ele alınmış, öğreti ve yargıda varılan sonuçların bugün için de geçerli olduğu kabulü üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Zira her iki Kanun arasında bir takım farklar bulunmakla birlikte, inceleme konumuz olan iş sözleşmesinin süresine ilişkin hüküm 5580 sayılı Kanun’da korunmuştur. Uyuşmazlık, özel okul öğretmeninin iş sözleşmesinin belirli süreli mi asgari süreli mi olduğu noktasındadır. Bu sebeple, öncelikle her iki sözleşme türü kısaca incelenmelidir.

İş Hukukunda kural, iş sözleşmesinin belirsiz süreli yapılmasıdır. Sözleşmenin belirli süreli olarak kabul edilebilmesi için İşK. m. 11’de belirlenen objektif koşulların varlığı gerekmektedir. Ancak taraflar objektif koşulların varlığına rağmen sözleşmenin belirsiz süreli olacağına karar verebilirler. İş Kanunu m. 11’e göre, ancak işin süresi belli ise (4 katlı binanın kaba inşaatının bitimi için); belirli bir işin tamamlanmasına yönelik bir iş ise (fabrikanın makine montajlarının yapılması için) veya belirli bir olgunun ortaya çıkması nedeniyle (hastalık, hamilelik nedeniyle işten ayrılan kişi yerine gelecek kişiyle vb.) iş sözleşmesi belirli süreli olarak kurulabilir. Aksi hallerde, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilmektedir (Süzek: 2019, 237).

Asgari süreli sözleşme ise tarafların asgari süre içinde süreli fesih hakkının kullanılamayacağını; ancak bu süre geçtikten sonra söz konusu hakkın doğduğunu kararlaştırdıkları sözleşme türüdür. Asgari süre içinde sözleşme, belirli süreli iş sözleşmelerinin hükümlerine, asgari sürenin bitiminden sonra ise belirsiz süreli iş sözleşmelerinin hukuki rejimine tabi olur (Süzek: 2019, 252).

2.1. Öğreti Görüşleri

2.1.1. Özel Okul Öğretmenlerinin Belirli Süreli İş Sözleşmesi İle Çalıştığı Görüşü

Öğretideki baskın görüş, özel öğretim kurumlarındaki eğitim personellerinin sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu görüşe göre, özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personellerinin iş sözleşmelerinin en az bir yıl süreli olmak koşuluyla yazılı yapılması gerektiğinden, belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulması için İş Kanununda aranması istenen objektif koşulun, burada varlığının araştırılmasına gerek yoktur. Bu sözleşmeler, Kanun gereği birer yıllık yapıldığından belirli süreli olmak zorundadır. Anılan sözleşmelerin yıllar boyunca yenilenerek devam etmesi, yasal bir zorunluluğa dayandığından, hakkın kötüye kullanılması kabul edilemez (Ekonomi, 1987: 83’de dn. 43; Tuncay, 1992: 579; Alpagut, 1998: 113-114; Baştıerci, 2006, 173; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, 234; Centel, 2007: 23-24; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2019: 115; Aktay, Arıcı ve Kaplan Senyen, 2013: 59-60; Süzek, 2019: 243; Baycık: 2018, 149; Yıldız: 2017, 101; Sümer, 2016: 436; Güven, Aydın, 2010: 80; Güler, 2005: 45-46). Bu görüşteki yazarlar, konuya ilişkin fikirlerini farklı gerekçelerle desteklemişlerdir.

Eğitimin aksamaması amacının asgari süreli iş sözleşmesiyle sağlanmasının mümkün olmadığını belirten Centel, herkesin ve giderek özel okul öğretmenlerinin yasal iş güvencesinden yararlanmalarının bir zorunluluk olmadığını, iş güvencesi bakımından özel okul öğretmenlerinin diğer koruma kapsamında bulunmayan işçilere oranla daha fazla korunmaya değer olduklarını gösteren bir durumun bulunmadığını, daha da ötesi, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile eğitimin kesintiye uğraması tehlikesinin, belirli süreli iş sözleşmesi ile kaldırılabilceğini ifade etmiştir (Centel, 2007, 23).

Sümer, düzenlemenin amacının, eğitimin kesintiye uğramaması ve sözleşmenin en az bir eğitim yılını kapsamı olduğunu, sözleşme süresinin ancak bir yıl ve katları şeklinde yapılabileceğini, yönetmelik ekinde yer alan tip sözleşmede açıkça başlangıç ve bitiş tarihlerinin yer alması gerektiğinin belirtildiğini, özel okul öğretmeni ile özel öğretim kurumu arasındaki sözleşmeye ve sözleşmenin yenilenmesine milli eğitim müdürlüklerinin onay vereceğini (Yön. m. 27), tüm bu sebeplerle sözleşmenin asgari süreli iş sözleşmesi değil, belirli süreli iş sözleşmesi olarak kurulacağını belirtmiştir (Sümer, 2016, 436).

Bozkurt Gümrükçüoğlu’na göre normun koruma amacı, işçinin işinin güvence altına alınmasından ziyade, eğitimin aksamamasıdır. Dolayısıyla kanun metninde yer alan “en az bir yıl süreli” ifadesi, belirli süreli iş sözleşmesinin en az bir yıl süreli olabileceği, ancak taraflar istediği takdirde daha uzun süre kararlaştırabilecekleri şeklinde anlaşılmalıdır (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016: 235). Aynı yazar, eğitimin aksamaması amacına ulaşılmasının her iki tarafın yapacağı fesihlerin önlenmesi ile mümkün olduğunu, iş güvencesi sisteminin işçiye beklenen güvenceyi sağlamadığını, işe iade kararı verildiği takdirde işverenin iade yerine tazminat imkanına sahip olduğunu, ayrıca eğitimin aksamaması

amacının sadece işveren tarafından yapılacak fesihleri değil, işçi tarafından yapılacak eğitim dönemi içindeki fesihleri de önlemesi gerektiğini, sözleşme asgari süreli kabul edildiğinde, asgari süre sona erdikten sonra, sözleşmenin her iki tarafça ihbar sürelerine uyularak her zaman feshedilebileceğini ifade etmiştir (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016: 234).

Yıldız, asgari süreli iş sözleşmesinin kabul edilebilmesi için işçi ve işveren arasında tek bir iş sözleşmesi bulunması, bu sözleşmede tarafların belli bir süre için süreli fesih hakkını kullanamayacaklarını kararlaştırmaları, bu nedenle de akdin kurulması anında İşK. m.11’de belirtilen objektif nedenlerin varlığının gerektiği üzerinde durmuş, oysa kanun ve yönetmelik gereği, özel okul öğretmenleriyle her yıl yeniden iş sözleşmesi imzalandığını, asgari süreli tek bir iş sözleşmesi olduğundan bahsetmenin mümkün olmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte, asgari süreli iş sözleşmelerinde, tarafların kararlaştırdıkları süre dolduktan sonra her iki tarafın da iş sözleşmesini süreli fesih yolu ile sona erdirebileceğini, bu durumun 5580 sayılı Kanunun eğitim dönemi içinde öğretmenin ve özel okulun karşılıklı menfaatlerini korumak amacıyla iş ilişkisinin devam etmesi amacıyla uygun bir çözüm olmayacağını eklemiştir (Yıldız, 2017: 90-101).

Baycık, 5580 sayılı Kanunun 8. maddesinde “Gerekli şartları taşıyan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler için valilikçe çalışma izni düzenlenir” hükmüne yer verildiğini, yine 2012 tarihli Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin 27. maddesinde ise “Kurum müdüründen eğitim personelinin görevine devam edeceklerin listesi ile birlikte yeniden düzenlenen sözleşmeleri, önceki sözleşmenin bitim tarihinden en geç 30 gün önce çalışma izinlerinin uzatılma onayı toplu olarak alınmak üzere millî eğitim müdürlüklerine verilir” düzenlemesinin yer aldığını, adı geçen Yönetmelik Ek. 5’de yer alan örnek iş sözleşmesinde, sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihlerinin ve 12 ay ücret ödeneceğinin belirtildiğini, tüm bu hükümler çerçevesinde, valilikten çalışma izni alınması için millî eğitim müdürlüğüne sözleşmenin gönderileceğini, onayın verildiği tarihin iş sözleşmesinin başlangıç tarihi kabul edildiğini, bu tarihten itibaren bir yıl sonra sözleşmenin kendiliğinden sona erdiğini, yenilenmek istenen sözleşme sona ermeden yeniden valilikten onay alınmak üzere millî eğitim müdürlüğüne gönderildiğini ifade etmiştir. Baycık, 5580 sayılı Kanunun 8 ve 9. maddesiyle amaçlanan öğrenciler bakımından eğitimin 1 yıl kesintisiz devam etmesi olduğunun açık olduğunu, her iki tarafa da kısa süreli sözleşme yapma imkanının tanınmadığını, belirli süreli sözleşme yapılarak tarafların fesih hakkını kullanmalarının engellendiğini eklemiştir. Asgari süreli sözleşmenin kabulü halinde, kanunun kesintisiz bir yıllık eğitim amacına ulaşılmasının mümkün olmadığını, daha da ötesi uygulamada asgari süreli sözleşme imzalanma ihtimali olmadığını, zira her yıl imzalanan bir yıllık sözleşmelerin başlangıç ve bitim tarihlerinin sözleşmede yer aldığını, bu şekilde bir yıllık yapılan ve yürürlüğe girmesi için her eğitim-öğretim yılı başında onaya sunulan sözleşmelerin kanun gereği ancak belirli süreli yapılabileceğini, tarafların iradesiyle dahi belirsiz süreli (asgari süreli) olarak kabul edilmesinin hukuken mümkün olmadığını belirtmiştir (Baycık, 2018: 146-148).

2.1.2. Özel Okul Öğretmenlerinin Asgari Süreli İş Sözleşmesi İle Çalıştığı Görüşü

Özel Öğretim Kurumlarında çalışan eğitim personelleri ile asgari süreli sözleşme yapılması gerektiği kanaatinde olan yazarlar, belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı için İşK. m. 11 ile düzenlenmiş olan objektif nedenlerden birinin varlığının gerektiğini, özel eğitim kurumlarında çalışanlara ilişkin olarak objektif bir nedenin bulunmadığını, eğitim faaliyetinin daimi olduğunu ve geçici olmayan nitelikte işler için belirli süreli iş sözleşmesi kurmanın mümkün olmadığını, Kanun koyucunun sözleşmenin en az bir yıl süreli yapılacağını düzenlediğini, sona erme tarihi konusunda bir belirleme yapmadığını, bunu tarafların serbest iradesine bıraktığını, sözleşmenin aslında belirsiz süreli bir sözleşme olduğunu, sadece bu sözleşmenin asgari belirli bir süre devam edeceğinin kanunda öngörüldüğünü, bu sürenin dolmasından sonra tarafların fesih haklarını kullanabileceklerini, bu sebeplerle adı geçen kişilerin asgari süreli sözleşme ile çalıştıklarının kabul edilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir (Canbolat, 2007: 203-207; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2018: 188; Odaman-Karaçöp: 2016: 290-291).

Özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelleri ile asgari süreli iş sözleşmesi yapılması gerektiği kanaatindeki Canbolat, aksi görüşteki yazarların, bu sözleşmelerin belirli süreli olarak değerlendirilmesinde eğitim-öğretimin devamlılığının sağlanması amacıyla söz ettiklerini, oysa kanun koyucunun sözleşmeyi en az bir yıl süreli olarak belirleme amacının farklı olduğunu, belirli süreli iş sözleşmeleri için objektif neden şartının bulunmadığı dâhilinde, işverenlerin öğretmenlerle ilgili eğitim dönemi süresince (8-9 aylık süreler ile) belirli süreli iş sözleşmesi imzaladığını ve böylece yıllık ücretli izin ücretini ödeme yükümlülüğünden kurtulmayı amaçladığını, bunun üzerine kanun koyucunun çalışanların mağduriyetini önlemek için sözleşmelerin en az bir yıl süreli olması şartını getirdiğini belirtmiştir (Canbolat, 2013: 112).

Keser, özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim personelinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğuna karar verilmesinin ardındaki sebebin, 2018 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı’nda, özellikle eğitim öğretimin öğrenciler bakımından bir yıl kesintisiz devam etmesini sağlamak olduğunun gösterildiğini; ancak belirli süreli iş sözleşmesinin haklı sebep olmaksızın işverence feshedilmesinin yaptırımını dikkate alındığında bunun caydırıcı olmakla birlikte, sözleşmeyi işçinin feshi halinde öngörülen sonucun caydırıcı olmadığını ifade etmiştir. Yazar, bu sebeple eğitim personelinin iş güvencesini ve ihbar tazminatını ortadan kaldıracak şekilde sözleşmenin belirli süreli sayılmasının işçi lehine yorum ilkesine uygun olmadığını, özel öğretim kurumlarında eğitim öğretiminin kaybetmiş olduğu haklar karşısında, eğitimin sürekliliğine sağlanan katkının çok düşük olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin asgari süreli bir iş sözleşmesi sayılması gerektiğini ancak; asgari sürenin bitiminden sonra da bu sözleşmeye karşılıklı olarak konulacak etkili cezai şartlarla fesihlerin önüne geçilmesi ve eğitimin kesintiye uğramamasının sağlanmasının hem eğitim personelinin iş güvencesine hem de eğitimin sürekliliği konusuna çok daha fazla hizmet edeceğini eklemiştir (Keser: 2018, 818-822).

Astarlı, yapılan araştırmalara göre özel öğretim kurumlarında çalışan oldukça fazla sayıda eğitim personeli bulunduğunu, bu sayının her geçen gün arttığını, bu kanuna tabi çalışanların belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştıklarının kabulü halinde, anılan kişilerin iş güvencesi kapsamı dışında kaldığını ve kıdem tazminatı almalarının mümkün olmadığını, bu durumun iş hukukunun varlık amacına ve 158 sayılı İLO Sözleşmesinin hükümlerine uygun olmadığını, özel öğretim kurumlarında eğitim öğretimin faaliyetinin, bu işyerlerinin asli ve sürekli faaliyetlerinden olup, esasen belirsiz süreli iş sözleşmesinin konusu olması gerektiğini, Yönetmelik gereği Bakanlıktan her yıl çalışma izninin alınacak olmasının veya her eğitim yılı başında çalışma izinlerinin uzatılmak için onaya sunulmasının, bu iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılmasını zorunlu kıldığını, onay aşamasının, anılan kişilerin faaliyete devam etme koşullarını taşıyıp taşımadığına veya devam ettirip ettirmediğine ilişkin bir aşama olarak değerlendirilebileceğini, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi için de aynı onayın yılbaşında ilgili Bakanlıktan alınabileceğini ifade etmiştir (Astarlı, 2017: 343-348).

Erener, hem eğitimin aksamaması hem de işçilerin hak kaybına uğramaması amacının asgari süreli iş sözleşmeleri ile gerçekleştirilmesinin mümkün olduğunu, 5580 sayılı Kanun'a tabi çalışanlarla en az bir yıllık asgari süreli iş sözleşmesi yapıldığında sözleşmede tek bir asgari sürenin olduğunu, bu sürenin sona ermesiyle sözleşmenin belirsiz süreli olarak devam edeceğini, her yeni eğitim öğretim yılı başında asgari sürenin kendiliğinden yenilenmeyeceğini, bununla birlikte tarafların ilk başta belirledikleri asgari süreyi yeni eğitim öğretim yılı için uzatabileceklerini kabul etmek gerektiğini belirtmiştir (Erener, 2017, 109-113).

Akyiğit ise yönetici ve öğretmenlerle en az bir yıllık sözleşme yapılacağı kuralının anılan kişilerle mutlaka belirli süreli sözleşme yapmayı emretmediğini, bu kuralın istenirse en az bir yıl süreli sözleşmeye imkan verdiğini, belirli süreli sözleşme yapılması mümkün olduğu gibi, en az bir yıl sürecek şekilde asgari süreli sözleşme de yapılabileceğini ifade etmiştir (Akyiğit, 2004: 9).

2.2. Yargıtay Görüşleri

2.2.1. 2015 Öncesi Dönem

4857 sayılı İş Kanunu öncesinde, belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenebilmesi için objektif şartların varlığını arayan Yargıtay, hem bu dönemde hem de İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonraki dönemde (2015'e kadar), özel okullarda eğitim veren personellerle yapılacak iş sözleşmelerini ayırık tutmuş ve ağırlıklı öğreti görüşü gibi bu kişilerle birer yıllık belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılacağını ve yenilenmeleri halinde, belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyeceğini kabul etmiştir (Erener, 2017: 100 ve dn. 305'de belirtilen kararlar).

2.2.2. 2015 Sonrası Dönem

2015 yılı itibarıyla Yargıtay 7 ve 9. Hukuk Daireleri içtihat değişikliğine giderek 5580 sayılı Kanun kapsamında çalışanların iş sözleşmelerinin belirli süreli değil, asgari süreli iş sözleşmesi olduğu yönünde hüküm tesis etmiştir (Bu yöndeki çok sayıda karar için bkz. Erener, 2017: 105-108). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise içtihadını değiştirmeyerek, anılan kişilerle yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğu görüşünü sürdürmüştür (Y22.HD. 11.5.2016, E. 2016/10407, K. 2016/14331, www.kazanci.com.tr).

Aynı konunun Yargıtay'ın farklı Daireleri arasında farklı şekillerde çözümlenmesi, tarafların açacağı davanın türü ve taleplerinde belirsizlik yaratmakta, örneğin kişiler iş güvencesi davası mı, yoksa bakiye süre ücreti talepli dava mı açacaklarını bilememektedirler. Bu durum, hukuki belirlilik ve hukuk güvenliği ilkesi ile bağdaşmamakta, yargı kararları arasında mevcut farklılıkların uzun süre varlığı, Anayasanın 10. ve 36. maddelerinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkını ve kanun önünde eşitlik ilkesini ihlal etmektedir (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016: 240-241).

Hukuk genel kurulunun benzer olaylarda birbirine aykırı biçimde verdiği kararları ile hukuk genel kurulu ile bir hukuk dairesi arasındaki içtihat uyumsuzluklarını gidermek ve içtihatları birleştirmek, Yargıtay Büyük Genel Kurulunun görevleri arasındadır (m. 16/5). Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları, benzer hukuki konularda yargıtay genel kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar (m. 45/5). Yargıtay'ın kendi içinde aynı konuya ilişkin olarak farklı kararlar vermesi üzerine, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu konuyu detaylı şekilde incelemiş ve YİBGK kararında 5580 sayılı Kanun kapsamında çalışanların iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğuna karar vermiştir. Sözleşmenin zincirleme yapılması durumunda da sözleşme belirli süreli olma niteliğini kaybetmeyecektir (23.02.2018, E. 2017/1, K. 2018/2, RG. 29.06.2017, S. 30463). Yargıtay İçtihadı Birleştirme kararlarının hukukten bağlayıcı etkisi sebebiyle, konu hakkında açık bir kanun hükmü düzenleninceye kadar, özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personeliyle imzalanan iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak kurulacağı kabul edilecektir.

2.3. Görüşümüz

5580 sayılı Kanun m. 9/1'e göre, Kurumlarda çalışan eğitim personeli ile yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır. Kanunun atf yaptığı ilgili yönetmelik olan, Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun hükümlerine göre eğitim personellerinin iş sözleşmelerinin, bu Yönetmeliğin ekinde yer alan sözleşme formu (EK-5) esas alınarak en az bir yıl süreli olmak üzere düzenleneceği ifade edilmiştir (m. 43/1)).

Yönetmelik ekinde yer alan sözleşmede özel okul öğretmeninin sözleşmesinde, açıkça başlangıç ve bitiş tarihlerinin yer alması gerektiği ve eğitim personelinin aylık ücretinin, yılda 12 ay resmî okullardaki gibi ödeneceği belirtilmiştir. Daha açık bir deyişle; kanun koyucu, Kanunda ifade edilen en az bir yıl süreli ifadesinin ne anlama geldiğinin Yönetmelikle aydınlığa kavuşturulacağını bizzat Kanunda açıklamıştır. Sözü edilen Yönetmeliğe göre, en az bir yıl süreli olmak üzere, iş sözleşmesinde, sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihleri belirlenmelidir. Buradan hareketle, kanaatimizce, özel okul öğretmeniyle asgari süreli tek bir iş sözleşmesi imzalanması mümkün olamaz. Zira asgari süreli sözleşmenin doğası gereği bitiş tarihi sözleşmenin başlangıcında bilinmemektedir. Kanun ve Yönetmelik hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, 5580 sayılı Kanuna tabi özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerinin yasal bir zorunluluk gereği belirli süreli yapılması gerektiğinin kabulü gerekmektedir. Sözleşmenin en az bir yıl süreli olarak belirlenmesi ile amaçlanan, öğrenciler bakımından eğitimin 1 yıl kesintisiz devam etmesidir. Söz konusu zorunluluğun sonuçlarının, adeta öğretmen bakımından telafi edilmesi adına, eğitim-öğretim dönemi yaklaşık 9 ay olmasına rağmen, Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde öğretim yılının "ders yılının başladığı tarihten ertesi ders yılının başladığı tarihe kadar geçen süreyi" (m. 4/t) ifade ettiği belirtilmiştir. Böylece, öğretmenin en az bir tam yıl süreyle ücrete hak kazanması sağlanmıştır. Özel okul öğretmeni ile en az bir yıl süreli olmak üzere, birin katları şeklinde daha uzun süreli sözleşme yapılması mümkündür. Ancak, adı geçen sözleşmenin sona erme tarihi, bir yıl, üç yıl süreli gibi baştan belirlenmelidir. Sözleşme bitiminde, tekrar belirli süreli sözleşme yapılmasına hiçbir engel yoktur.

Sözleşmenin belirli süreli kabul edilmesi halinde, özel okul öğretmenin iş güvencesi kapsamı dışında kalacağı ve ihbar tazminatından yararlanmasının mümkün olmadığı, bu sebeple de özel okul öğretmenin iş sözleşmesinin belirli süreli kabul edilmesinin, işçi lehine yorum ilkesine uygun olmadığı itirazlarına hak verme imkanımız yoktur. Zira, katıldığımız görüşe göre, işçi lehine yorum yöntemine başvurulabilmesi için açık olmayan bir iş mevzuatı kuralı bulunmalıdır (Süzek: 2019, 20). Hükümün lafzı açıkça yorum yapma imkanı yoktur. Kanunu, doğru bulup

bulmamaktan bağımsız olarak, Kanun hükmünün olduğu şekilde yerine getirilmesi gerekmektedir. Buradan hareketle, özel okul öğretmenlerinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştıklarının kabul edilmesi halinde, kendilerine Kanunla dayatılan belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmanın sonuçlarından olumsuz etkilenecekleri bir gerçektir. Buna karşın, olan hukuk açısından sözleşmenin belirli süreli yapılması gerektiğine şüphe bulunmadığı kanaatindeyiz. Elbette, olması gereken hukuk açısından, sözleşmenin belirli süreli yapılmasının özel okul öğretmenleri açısından olumsuz sonuçlarının, yine Kanunla ortadan kaldırılması ve hükmün düzeltilmesi yerinde olacaktır.

3. ÖZEL OKUL ÖĞRETMENİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN, BİR SONRAKİ YIL YENİLENMEMESİ HALİNDE ÖĞRETMENİN KIDEM TAZMİNATI TALEP HAKKI

2018 tarihli YİBGK kararı ile özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu tespiti sonrasında uyumsuzluk, öğretmenin önceki yıllarda yenilenmiş olan iş sözleşmesinin, bir sonraki yıl haklı bir nedene dayanmadan yenilenmeyeceğinin işveren tarafından işçiye bildirilmesinin “fesih” niteliğinde sayılıp sayılmayacağıdır. Zira, işverenin sözleşmeyi yenilememe beyanı fesih olarak değerlendirildiğinde, işçinin haksız fesihle sözleşmesi sona ermiş olacağından, kıdem tazminatı hakkı doğacaktır. Öğretide haklı olarak özel okul öğretmenlerinin önceden yenilenmiş iş sözleşmelerinin işverence yenilenmemesinin, hukuken kıdem tazminatına hak kazandıran bir sebep olmayacağı belirtilmiştir. Daha açık bir deyişle, yenilememe bildiriminin, sadece açıklayıcı nitelik taşıyan bir bildirim olup, fesih niteliği taşımadığı (Süzek: 2019, 500; Baycık: 2018, 149; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016: 245-249); kaldı ki, 5580 sayılı Kanun’un, işverene belirli süreli iş sözleşmesini yenileme borcu yüklediği, belirli süreli iş sözleşmesinin doğası gereği bir yenileme borcu da bulunmadığı ifade edilmiştir (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016: 245-249).

2015 yılı öncesinde Yargıtay, özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personeliyle yapılacak sözleşmeleri belirli süreli olarak nitelendirmesinin ardından, adı geçen kişilerin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağına ilişkin kararlar vermiştir (Y9HD, 24.01.1992, E. 1991/12592, K. 1992/615, www.kazanci.com.tr). Ancak daha sonraları, işçiyi koruma düşüncesi ile bazı durumlarda işverenin “sözleşmeyi yenilememe beyanını” “fesih” olarak nitelendirerek, özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesine imkan tanımıştır. Yargıtay kıdem tazminatı hususundaki kararlarını aynı şekilde devam ettirmiş ve 2015 yılında verdiği Hukuk Genel Kurulu kararında “bilgisayar öğretmeni davacının iş sözleşmesinin sürenin sonunda herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin yenilenmemesi sebebiyle kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekir” şeklinde hüküm kurmuştur (YHGK.01.04.2015, E. 2013/22-1943, K. 2011/1131, www.kazanci.com.tr).

Özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personellerinin iş sözleşmelerinin türünü netleştiren 2018 tarihli YİBGK kararında ise özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelleri ile ardi ardına sözleşme yapılması durumunda, işverenin bir sonraki yıl sözleşmeyi yenilemeyeceğini bildirmesinin, kıdem tazminatına hak kazandırıp kazandırmayacağı meselesine hiç değinilmemiştir. Buradan hareketle, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun daha önceden özel okulların eğitim personelinin kıdem tazminatı alabileceği yönünde vermiş olduğu kararın halen geçerli olduğunu ifade etmek mümkündür (Keser: 2018, 823).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu konuya ilişkin kararında aynen şu ifadelerle yer vermiştir: «Kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi kararlaştırılmış ve süre sonunda taraflardan herhangi biri fesih iradesini ortaya koymamış ise iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği açıktır. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce taraflardan biri yenilememe iradesini ortaya koymuş ise burada yenilenmeyen tarafın iradesine göre kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı araştırılmalıdır, işveren yenilememe iradesini göstermiş ve haklı nedene dayanmıyor ise bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatı ödenmelidir»...«Gerek 158 sayılı ILO sözleşmesi, gerekse iş hukukuna egemen olan «işçi lehine yorum ilkesi» gözetildiğinden, kanun gereği belirli süreli kabul edilen sözleşmeyi, haklı bir neden olmaksızın yenilememe iradesini gösteren işverenin, koşulların var olması halinde, sona eren sözleşme nedeniyle kıdem tazminatından sorumlu olduğunun kabulü gerekmektedir»...«Davacının iş sözleşmesinin, sürenin sonunda işveren tarafından haklı bir neden gösterilmeksizin yenilenmemesi sebebiyle, davacının kıdem tazminatı taleplerinin kabulü gerekmektedir» (YHGK, E. 2013/22-1443, K. 2014/958, Karar tarihi: 26.11.2014, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>).

Özel okul öğretmenin önceki yıllarda yenilenmiş olan iş sözleşmesinin, bir sonraki yıl haklı bir nedene dayanmadan yenilenmeyeceğinin işveren tarafından işçiye bildirilmesinin, sadece açıklayıcı nitelik taşıyan bir bildirim olup, hukuken fesih niteliği taşımadığı kanaatindeyiz. Buna karşın, YİBGK kararı uyarınca, özel okul öğretmenlerinin belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştığı kabul edildiğinden iş güvencesinden yararlanmaları ve ihbar tazminatı almaları mümkün değildir. Kıdem tazminatı alma hakkından da mahrum kalmamaları için, mağduriyeti azaltmak adına, yapılacak bir kanun değişikliğine kadar, sözleşmenin yenilenmeyeceğinin işverence bildirilmesinin fesih olarak değerlendirilmesi ve özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personellerinin kıdem tazminatından yararlanmalarının sağlanması, kanaatimizce uygun bir çözümdür (Şahlanan: 1996, 68; Alpagut: 1998, 203; Keser, 2018, 824-825).

İlk kez imzalanmış bir yıllık belirli süreli iş sözleşmesinin, süresinin dolması durumunda, özel okul öğretmenin kıdem tazminatına hak kazanması ise mümkün olmamalıdır. Başka bir deyişle, YHGK kararının, yenilenmiş belirli süreli sözleşmeler açısından ve bir kanun değişikliği yapılmaya kadar geçerli olduğu kabul edilmelidir. Zira, aksi ihtimalde, özel okul öğretmenin sözleşmenin devam edeceği noktasında, haklı bir beklentisinin varlığından söz etmek mümkün değildir (Keser: 2018, 824-825).

4. SONUÇ

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu’nun, özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu yönündeki 2018 tarihli kararı, Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar. YİBGK kararı ile özel okul öğretmenlerinin sözleşmelerinin türü konusunda hukuki belirlilik ve hukuk güvenliği sağlanmıştır. Bunun sonucu olarak, adil yargılanma hakkı ve kanun önünde eşitlik ilkesi tesis edilmiştir. Ancak; özel okul öğretmenlerinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştıkları kabul edildiğinde, bu

kişilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaları ve bu kişilere ihbar tazminatı ödenmesi mümkün olmamakta, kıdem tazminatı konusunda ise farklı görüşler ve uygulamalar söz konusu olabilmektedir. YİBGK kararında kıdem tazminatına ilişkin bir açıklama yer almamaktadır. Bu sebeple, konuya ilişkin YHGK kararı halen geçerliliğini korumaktadır. YHGK kararı gereği, özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmesinin, sürenin sonunda işveren tarafından haklı bir neden gösterilmeksizin yenilenmemesi, fesih olarak değerlendirilmek suretiyle, özel okul öğretmenleri kıdem tazminatı almaktadır. Hukuken katılmamakla birlikte, mağduriyeti azaltmak adına, yapılacak bir kanun değişikliğine kadar, YHGK'nun çözümünü yerinde bulmaktayız.

Olması gereken hukuk açısından ise, 5580 sayılı Kanunda veya 4857 sayılı İş Kanununda yapılacak bir değişiklik ile özel okul öğretmenlerinin sözleşmelerinin türü açıkça tespit edilmeli; sözleşme türünün belirli süreli olarak belirlenmesi halinde, kanun gereği iş güvencesi kapsamı içinde olacakları kabul edilmeli ve belirli süreli iş sözleşmesinin, süre sonunda yenilenmemesi, kıdem tazminatına hak kazandıran bir hal olarak sayılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akyiğit E. (2004). İşveren Vekilinin İş Güvencesi, *Kamu İş Hukuku Dergisi*, C. 7, S. 4, 1-17.
- Astarlı M.(2017). İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 yılı Kararlarının Aktarı* N. , Arıcı K., Kaplan Senyen (2013). İş Hukuku, 6. Bası, Ankara.
- Alpagut G.(1998), Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara. *Değerlendirilmesi*, İstanbul: 209-383.
- Başterzi S. (2006). Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 sayılı Yönergesi İşığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 sayılı İş Kanunun Öngördüğü Sistem, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, Ankara: 119-190.
- Baycık, G. (2018): İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, *Yargıtay'ın 2016 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri*, İstanbul: 5-355.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. (2016). 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Yapılan Zincirleme İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Kıdem Tazminatı, *Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan*, C. 1, İstanbul: 223-249.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. (2012), Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, İstanbul.
- Canbolat T. (2007). Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi, *LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi*, S. 13: 187-219.
- Canbolat T. (2013). *Yargıtay'ın 2011 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*, Genel Görüşme, Ankara: 112-113.
- Centel T. (2007). Özel Okul Öğretmeniyle Sözleşme Yapılması, *Sicil Dergisi*, Haziran, S. 6, İstanbul: 22-26.
- Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T. (2018). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul.
- Ekonomi M. (1987). Ferdi İş Hukuku, C.I, İstanbul.
- Güler, M. (2005). Belirli Süreli İş Sözleşmesi. *LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi*, C.2 S.5: 27-83.
- Güven E/Aydın U. (2010). İş Hukuku, Ankara.
- Güzel A., (2007). Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", *Yargıtay'ın 2005 Yılı İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri*, Ankara: 9-71.
- Keser H. (2018). Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Eğitim Personelinin İş Sözleşmelerinin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı Kapsamında Değerlendirilmesi, *LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi*, S. 59: 795-827.
- Mollamahmutoğlu H. /Astarlı M./Baysal U. (2019). Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara.
- Odaman S., Karaçöp E. (2016). 5580 sayılı Yasa Kapsamındaki Personelin İş Sözleşmelerine İlişkin İki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, *Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan*, *LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi*, Özel Sayı, 277-308.
- Sümer H. H. (2016). Özel Öğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği, *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan*, Cilt 1, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı*, C.15, Sayı:1, Ocak: 407-443.
- Şahlanan F. (1996). *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, Genel Görüşme, İstanbul, 63-80.
- Süzek, S. (2019). İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul.
- Tuncay A. C. (1992), Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi-Özel Okul Öğretmenleriyle Yapılan Hizmet Sözleşmesi-İhbar Tazminatı, *Karar İncelemesi, İş Hukuku Dergisi*, C. II, 593-600.
- Ulucan D. (2003). 4857 sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, *Yeni İş Yasası*, İstanbul.
- Yıldız, G.B. (2017): Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, *Yargıtay'ın 2015 Yılı İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri*, İstanbul: 17-207.

