

Güvenceden Yoksun Bir Kesim: Özel Okul Öğretmenleri 5580 Sayılı Yasa Kimi Koruyor?

5580 sayılı Yasa m. 9/1 hükmünün, yapılacak iş sözleşmesinin en az bir takvim yılı süreli olmasını öngörmesi karşısında asgari süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilmeye başlanmıştır

Prof. Dr. Tankut Centel* / Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Özel öğretim kurumlarında çalışan kurucu ve yöneticiler ile eğitim elemanlarının hukuki statüsü 8.2.2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda düzenlenmiştir.¹ Nitekim özel öğretim kurumlarında personel çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların düzenlenmesi, anılan yasanın amaçları arasında yer almaktadır (m. 1/I).

5580 sayılı Yasa'nın 9. maddesinin ilk fıkrası, "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. Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğreticilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğreticileri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir" hükmünü taşımaktadır. Son dönemde verilen bir Yargıtay içtihadı birleştirme

kararı² ise; anılan hüküm ışığında, özel okul kurucusu, yöneticisi, öğretmeni ve öğreticileri ile özel öğretim kurumları arasında yapılan iş sözleşmesinin niteliğini "belirli süreli iş sözleşmesi" olarak kabul etmiştir.

Öğreti görüşü³ doğrultusunda sonuçlanan bu karar, Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi ile 22. Hukuk Dairesi arasında zaman içerisinde ortaya çıkmış farklı uygulamalara açıklık getirmiştir. Bu itibarla, aşağıda ilkin farklı Yargıtay uygulamaları üzerinde



durulacak ve daha sonra da, belirli süreli iş sözleşmesi kavramı ışığında, özel öğretim kurumları ile bunların eğitici personeli arasındaki iş sözleşmesinin hukuki niteliği açıklanmaya çalışılacaktır.

İçtihatların Birleştirilmesi Gereksinimi

İki avukat tarafından 2015 ve 2016 yıllarında Yargıtay Birinci Başkanlığı'na verilen değişik dilekçelerle, özel okul öğretmenleriyle yapılan iş sözleşmelerinin belirsiz süreli sözleşmeye dönüşüp dönüşmediği konusunda farklı kararlar verildiği ileri sürülerek içtihatların birleştirilmesi istenmiştir.

Gerçekten, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2014 yılının sonuna kadar söz konusu sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğini taşıdığını kabul etmiş; belirtilen tarihten sonra ise, içtihat değişikliğine gidilerek 5580 Sayılı Kanun m. 9 uyarınca düzenlenen sözleşmelerin "asgari süreli iş sözleşmesi" olduğu esasını benimsemiştir. Bu bağlamda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi içtihat değişikliğine gidilmesinin nedeni olarak, özel öğretim kurumlarında çalışanların belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştıklarının kabul edilmesi üzerine iş güvenliği hükümlerinden mahrum kalmalarının eleştirilmesi ve daha önceki yardımcı doçentlerle ilgili olarak 2547 sayılı Yasa'nın 36. maddesindeki 12 yıllık sınırlamanın kaldırılması olgularını göstermektedir.

İçtihat değişikliğine gidilerek kabul edilen yeni uygulamanın vardığı sonucun (iş sözleşmelerinin asgari süreli iş sözleşmesi olarak kabulünün) tartışılması bir yana bırakılacak olduğunda dahi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ni görüş değiştirmeye yönelten nedenlerin hukuki olmadığı belirtilmelidir. Nitekim ilkin özel okul öğretmenlerinin iş güvenliğinden mahrum olmaları sosyal olarak yerinde olmasa da belirli süreli iş sözleşmesine dayanmaları nedeniyle hukuken iş güvenliğinden ve giderek kıdem tazminatı haklarından yoksun bulunmaları da ayrı bir konudur. Bu konuda, yargı organının ise öncelikle

hukuki soruna eğilmesi ve kamuoyundaki sosyal eleştirilerden etkilenmemesi gerekir. Bunun gibi, yükseköğretime ilişkin bir statü (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu) içinde yer alan yardımcı doçentlerin, özel öğretim kurumu personeli olarak ayrı bir statüde (daha önce 625 ve şimdi 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu) bulunanlar için esas ve örnek alınması da yerinde olmamıştır.

Buna karşılık, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi; sözleşmenin belirli süreli yapılması gerektiğinin yasa tarafından öngörüldüğü durumda belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı için gereken objektif koşulun gerçekleştiğini, 5580 sayılı Yasa'nın 9. maddesi ile ilgili yönetmelik hükümleri uyarınca her eğitim dönemi için en az bir yıl süreli sözleşme yapma zorunluluğunun bu

olarak ortaya çıkmıştır.

Bu bağlamda, İş Kanunu m. 11/I c. 2, "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir" hükmünü getirmek suretiyle, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesini belirli şartların gerçekleşmesine bağlı tutmuştur. Buna göre, belirtilen yasa hükmünü yerine getirmeyen durumlarda, belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır.

İş K. m. 11/I c. 2 hükmü, "objektif koşullara bağlı olarak", belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına olanak tanımaktadır. Söz konusu yasa hükmünde objektif koşullar, somut biçimde sayılmamakta ve "gibi" sözcüğüne yer verilmek suretiyle sınırlı tu-

Devlet okulundaki öğretmenler yüksek iş güvencesi ve emekli ikramiyesi haklarından yararlanırken; yıllar boyu çalışan özel okul öğretmenlerinin yasal iş güvencesinden ve kıdem tazminatı haklarından yoksun kılınmaları sosyal açıdan adil görünmemektedir

lunduğunu gerekçe göstermek suretiyle, söz konusu sözleşmelerin "belirli süreli iş sözleşmesi" niteliğini taşıdıklarını ve buna göre de, mevcut Yargıtay içtihatlarının birleştirilmesi gerektiği görüşündedir.

Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yasadan Kaynaklanması

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu; 11. maddesiyle, önceki 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak, belirli süreli iş sözleşmesini tanımlamaya gereksinim duymuştur. Bunun nedeni, yeni İş Kanunu'nun önceki yasadaki farklı olarak iş güvenliği hükümlerini kabul etmiş olmasıdır. Nitekim belirli süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçiler yasal iş güvenliğinden yararlanmayacakları için kötü niyetli bazı işverenlerin belirli süreli iş sözleşmesi adı altında gerçek anlamda olmayan belirli süreli olmayan sözleşmelerle yasayı dolandırmalarının önlenmesi hukuken bir zorunluluk

tulmamaktadır. Bu bağlamda, iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması gerektiğinin yasa tarafından öngörüldüğü durumlarda, İş K. m. 11/I c. 2 anlamında bir "objektif koşul"un varlığı kabul edilmektedir.⁴

Bunun en tipik örneğini özel öğretim kurumlarının kurucu, yönetici, öğretmen ve öğreticileriyle yapılacak sözleşmelerin, 5580 sayılı Yasa m. 9/I hükmü uyarınca süreye bağlı olarak yapılması durumu oluşturmaktadır. Nitekim, daha önce 625 sayılı Yasa m. 32/I ve şimdi de 5580 sayılı Yasa m. 9/I söz konusu kişilerle yapılacak iş sözleşmesinin en az bir takvim yılı süreli olmak üzere ilgili yönetmelikte belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılmasını öngörmektedir. Bu durumda, yapılacak iş sözleşmesinin süreye bağlanması gerektiği, yasa (5580 sayılı Yasa) tarafından öngörülmektedir. Buna göre, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır.



Sözleşmenin En Az Belirli Bir Süreyle Yapılması

5580 sayılı Yasa m. 9/I hükmününün, yapılacak iş sözleşmesinin en az bir takvim yılı süreli olmasını öngörmesi karşısında, asgari süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilmeye başlanmıştır. Bu bağlamda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2014 yılından sonraki kararlarında değişikliğe gitmesinin gerekçesi olarak asgari süreli iş sözleşmesinin varlığı gösterilmeye başlanmıştır.

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, özel eğitimin kesintiye uğraması tehlikesine açıktır. Bu durum 5580 sayılı Yasa'nın taşıdığı amaçla bağdaşmaz

Oysa daha önceki 625 sayılı Yasa m. 32/I hükmünde de, "en az bir yıl süreli olmak" kaydına yer verilmişti.

Asgari süreli iş sözleşmesi kavramına sığınma aslında, özel okul öğretmenleriyle ilgili iş güvencesi yakınmalarının artmasına dayanmaktadır. Nitekim bu durum Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce Yargıtay Birinci Başkanlığı'na gönderilen görüş yazısında da açıklıkla ifade edilmiştir. Bu bağlamda, yasal iş güvencesinin kabulünden sonra özel okul öğretmenlerinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmalarının uygun olmadığından söz edilerek eğitimin aksamaması amacının asgari süreli iş sözleşmeleriyle sağlanabileceğinin düşünüldüğü öğretide ifade edilmiştir.⁵

Gerek Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ne

geçmişte hakim olan bu görüş ve gerekse öğretide bu yolda yer alan görüşler ise 5580 sayılı Yasa'nın taşıdığı amaca uygun düşmemektedir. Gerçekten, 5580 sayılı Yasa m. 9/I c. 1 hükmündeki "en az" sözcüğüne bakılarak, yapılacak iş sözleşmesinin "asgari süreli iş sözleşmesi" olacağından söz edilemez. Bu bağlamda, asgari süreli iş sözleşmesi, belli bir süre içinde sözleşmenin feshinin ihbar edilemeyeceğini ve ancak bu süre geçtikten sonra sözleşmenin feshi ihbar suretiyle sona erdirilebileceğinin tarafların kararlaştırdıkları belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Buna göre, asgari süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesinde tarafların, feshi ihbar hakkını belli bir süreyle tanımamaları sonucunda ortaya çıkar.⁶

Ancak, belirsiz süreli iş sözleşmeleri, özel eğitimin kesintiye uğraması tehlikesine açıktır. Bu durumun, 5580 sayılı Yasa'nın taşıdığı amaçla bağdaşmayacağı açıktır. Nitekim 5580 sayılı Yasa m. 9/I hükmününün amacı, öğrencinin eğitiminin aksamadan sürdürülmesidir.⁷ Buna göre,

özü itibarıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi olan asgari süreli iş sözleşmesinin kabulü, 5580 sayılı Yasa'nın amacıyla bağdaşmayacaktır. Bu konuda, söz konusu yasa hükmü, işçi (özel okul öğretmeni) yerine eğitimi ve giderek öğrencileri korumaktadır.⁸

Diğer yandan, iş sözleşmesinin özel okul öğretmeniyle kural olarak en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yapılabilmesi yapılacak sözleşmenin mutlaka bir yıl süreli bir iş sözleşmesi olması anlamını taşımamaktadır. Çünkü 5580 sayılı Yasa m. 9/I hükmünde, "birer" takvim yılı süreli iş sözleşmesinin yapılmasından söz edilmiş değildir. Buna göre, bir yıldan daha uzun ama belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılabilecektir. Bu bağlamda, söz konusu

hükmün "en az" sözcüğüyle anlatmak istediği husus; yapılacak sözleşmenin belirli süresinin kural olarak bir yıldan daha kısa bir süreyi içermeyeceğidir.⁹

Sonsöz

Özel eğitim kurumlarında yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğini taşıyıp taşımadığı hususundaki hukuki belirsizlik Yargıtay'ın içtihadı birleştirme kararıyla uygulama bakımından ortadan kalkmış görünmektedir.

Varılan sonucun hukuken doğru olduğunu söylemek mümkünse de, bunun sosyal açıdan isabetli olduğunu söylemek güçtür. Nitekim devlet okulundaki öğretmenler yüksek iş güvencesi ve emekli ikramiyesi haklarından yararlanırken; yıllar boyu çalışan özel okul öğretmenlerinin yasal iş güvencesinden ve kıdem tazminatı haklarından yoksun kılınmaları sosyal açıdan adil görünmemektedir.

Yapılacak yasama çalışmalarında (de lege ferenda), belirtilen sosyal endişelerin dikkate alınmasında yarar görülmektedir ■

* tcentel@ku.edu.tr

KAYNAKLAR

- Alpagut, Gülsevil (2004). 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi. *Mercek*. 14/33, s.84
- Ayan, Serkan (2005). Belirli Süreli İş Sözleşmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 54/4, s. 431-487
- Centel, Tankut (2007). Özel Okul Öğretmeniyle Sözleşme Yapılması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 11/6, s. 22-26
- Güler M. (2005). Belirli Süreli İş Sözleşmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 11/5, s. 28-82
- Gümrükçüoğlu, Yeliz Bozkurt (2016). 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Yapılan Zincirleme İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Kıdem Tazminatı, Karar İncelemesi. Prof. Dr. Fevzi Şahlan'an'a Armağan I, s. 223-249
- Süzek, Sarper (2017). İş Hukuku (Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku). 14. üncü baskı. İstanbul: Beta Yayınevi

1. RG 14.2.2007, no. 26434
2. Yarg. İBK., 23.2.2018-2017-1/2, RG 29.6.2018, no. 30463
3. Centel (2007), s. 22-26
4. Bkz. Ayan (2005), 450; Süzek (2017), s. 258
5. Alpagut (2004), s. 84. Ayrıca bkz. Ayan (2005), s. 450 dn. 79
6. Bkz. Güler (2005), s. 33; Süzek (2017), s. 265-267
7. Centel (2007), s. 23; Gümrükçüoğlu (2016), s. 235
8. Süzek (2017), s. 763
9. Centel (2007), s. 23