

T.C.
ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ HUKUKU AÇISINDAN ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI
KANUNU KAPSAMINDA ÇALIŞAN YÖNETİCİ, ÖĞRETMEN,
UZMAN ÖĞRETİCİ VE USTA ÖĞRETİCİLERLE YAPILAN
SÖZLEŞMELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
SİNAN TAŞDEMİR

ANTALYA – 2022

T.C.
ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞ HUKUKU AÇISINDAN ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI
KANUNU KAPSAMINDA ÇALIŞAN YÖNETİCİ, ÖĞRETMEN,
UZMAN ÖĞRETİCİ VE USTA ÖĞRETİCİLERLE YAPILAN
SÖZLEŞMELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
SİNAN TAŞDEMİR

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. AHMET NİZAMETTİN AKTAY

ANTALYA – 2022

ÖNSÖZ

Antalya Bilim Üniversitesi, Özel Hukuk yüksek lisans tezi olarak hazırlamış olduğumuz bu çalışmada, çalışma hayatında özel öğretim kurumları ile eğitim personeli arasında düzenlenen sözleşmeleri İş Hukuku açısından incelenmiştir. Yapılan çalışmada literatürde yer alan kaynaklar, konu ile ilgili çalışmalar ve yargı kararları incelenmiştir. Ortaya çıkan bu çalışmada engin bilgi ve tecrübesiyle bana yol gösteren, ışık tutan tez danışmanım Prof. Dr. Ahmet Nizamettin AKTAY'a, her aşamada yardım ve desteğini esirgemeyen Dr.Öğr.Üyesi Olgu ÖZDEMİR'e, daima beni destekledikleri için değerli eşim ve aileme teşekkür ederim.

.../.../2022

Sinan TAŞDEMİR

ÖZET

İŞ HUKUKU AÇISINDAN ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI KANUNU KAPSAMINDA ÇALIŞAN YÖNETİCİ, ÖĞRETMEN, UZMAN ÖĞRETİCİ VE USTA ÖĞRETİCİLERLE YAPILAN SÖZLEŞMELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Devletin eğitim ve öğretim konusundaki gözetim ve denetim yetkisi resmi eğitim ve öğretim kurumları yanında özel öğretim kurumlarını da kapsamaktadır. Eğitim ve öğretim kuruluş izni, hizmetin verilmesi, yönetim ve personeller ile yapılacak sözleşmelere ilişkin usul ve esaslar 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda düzenlenmiştir. 5580 sayılı sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda özel öğretim kurumlarının nasıl kurulacağı, çalışma usul ve esasları, çalıştırılacak personelin niteliği ve personel ile yapılacak sözleşmelerde bulunması gereken koşullar belirlenmiştir. Özel öğretim kurumları ile çalıştırılan personeller arasındaki ilişki, işçi işveren ilişkisi olması veçhile aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir. Bu çalışmamızda özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici ile yapılan sözleşmeler incelenmiş, sözleşme koşulları, çalışma esasları ve sözleşmenin sona ermesi konularına yer verilerek her iki Kanun ve Yargıtay kararları özelinde değerlendirmeler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş sözleşmesi, özel okul, öğretmen.

ABSTRACT

EVALUATION OF CONTRACTS MADE WITH MANAGERS, TEACHERS, SPECIAL TRAINERS AND MASTER TEACHERS WORKING WITHIN THE SCOPE OF PRIVATE EDUCATION INSTITUTIONS LAW IN TERMS OF LABOR LAW

The state's supervision and control authority on education and training include private education institutions as well as official education and training institutions. The procedures and principles regarding the education and training establishment permission, the provision of services, and the contracts to be made with the management and personnel are regulated in Law No. 5580 on Private Education Institutions. In the Private Education Institutions Law No. 5580, how private education institutions will be established, working procedures and principles, the qualifications of the personnel to be employed, and the conditions to be found in the contracts to be made with the personnel have been determined. The relationship between private education institutions and the personnel employed is also subject to Labor Law No. 4857, as long as it is an employer-employee relationship. In this study, the contracts made with administrators, teachers, expert instructors, and master instructors working in private education institutions were examined, and evaluations were made in terms of both Laws and Supreme Court decisions by including the contract conditions, working principles, and termination of the contract.

Keywords: labor contract, private school, teacher.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ.....	1
1. EĞİTİM-ÖĞRETİM KAVRAMI.....	3
1.1. Eğitim	3
1.1.1. Tanım	3
1.1.2. Eğitimin Amacı.....	4
1.1.3. Eğitim Sisteminin Genel Yapısı	5
1.1.3.1. Örgün Eğitim	6
1.1.3.2. Yaygın Eğitim	6
1.2. Öğretim.....	8
2. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI.....	10
2.1. Genel Olarak.....	10
2.2. Özel Okullar.....	13
2.2.1. Özel Türk Okulları	13
2.2.2. Özel Yabancı Okullar	14
2.2.3. Özel Azınlık Okulları.....	15
2.2.4. Milletlerarası Özel Öğretim Kurumları	16

2.3. Diğer Özel Öğretim Kurumları.....	18
3. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARININ İŞLEYİŞİ	19
3.1. Özel Öğretim Kurumlarının Kurulması	19
3.2. Özel Öğretim Kurumlarının Kurucusu ve Kurucu Temsilcisi	20
3.3. Özel Öğretim Kurumlarında Eğitim-Öğretim ve Özel Öğretim Kurumlarının Yönetimi	21
3.4. Özel Öğretim Kurumlarının Kapatılması.....	21
4. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMU ÇALIŞANLARI	24
4.1. Yönetici.....	25
4.2. Öğretmen.....	27
4.3. Uzman ve Usta Öğreticiler.....	29
4.4. Diğer Personel.....	30
5. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ EĞİTİM PERSONELİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİ.....	32
5.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi.....	33
5.1.1. Genel Olarak	33
5.1.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesi Kavramı	35
5.1.3. Objektif Koşullar	36
5.1.3.1. Genel Olarak	36
5.1.4. Zincirleme İş Sözleşmeleri.....	43
5.1.5. Farklı İşlem Yasağı ve Sınırları	45
5.1.6. Asgari Süreli İş Sözleşmesi.....	46
5.2. İş Sözleşmesinin Türü	48
5.2.1. Doktrindeki Görüşler	49
5.2.2. Yargıtay Uygulaması	50
5.3. İş Sözleşmesinin Kurulması ve Tarafları	52

5.4.	Çalışma İzni	54	
5.5.	İş Sözleşmesinde Şekil	55	
5.6.	İş Sözleşmesinde Süre	57	
5.7.	İş Sözleşmesinin Hükümleri	58	
5.7.1.	İş Görme Borcunun Kapsamı	58	
5.7.1.1.	<i>Yöneticiler Bakımından</i>	59	
5.7.1.2.	<i>Öğretmen, Uzman Öğretici ve Usta Öğretici Bakımından</i>	60	
5.7.2.	Ücret	61	
5.7.2.1.	<i>Genel Olarak</i>	61	
5.7.2.2.	<i>Aylık Ücret, Ders Saati Ücreti-Ek Ders Ücreti</i>	61	
5.7.2.3.	<i>Sosyal Yardım Kapsamındaki Ek Ödemeler</i>	64	
5.8.	İşin Düzenlenmesi.....	65	
5.8.1.	Çalışma Süreleri.....	65	
5.8.2.	Çalışma Süresinden Sayılan Haller	68	
5.8.3.	Fazla Süreli Çalışma	70	
5.9.	Dinlenme Süreleri.....	71	
5.9.1.	Ara Dinlenmesi	71	
5.9.2.	Hafta Tatili	72	
5.9.3.	Ulusal Bayram ve Genel Tatiller	74	
5.9.4.	Yıllık Ücretli İzin.....	75	
6. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ EĞİTİM			
PERSONELİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE			
SONUÇLARI.....			78
6.1.	İş Sözleşmesinin Sona Erme Halleri	78	
6.1.1.	Sürenin Dolması	78	
6.1.2.	Ölüm.....	80	
6.1.3.	İkale-Bozma Sözleşmesi.....	82	

6.1.4. Haklı Nedenle Fesih	84
6.1.5. Haksız Fesih.....	86
6.1.5.1. İşveren Tarafından Haksız Fesih	86
6.1.5.1.1. <i>Bakiye Süre Ücreti</i>	<i>87</i>
6.1.5.1.2. <i>Haksız Fesih Tazminatı</i>	<i>89</i>
6.1.5.2. İşçi Tarafından Haksız Fesih	90
6.2. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları	91
6.2.1. Çalışma Belgesi.....	91
6.2.2. Yeni İşverenin Sorumluluğu	92
6.2.3. Kıdem Tazminatı	93
6.2.4. Cezai Şart.....	95
6.2.5. Görevden Ayrılık Onayı	98
6.2.6. Çalışma İzninin İptali ve Görevden Uzaklaştırma	99
SONUÇ	101
KAYNAKÇA	104

KISALTMALAR

Ay	: Anayasa
Bkz.	: Bakınız
Dn	: Dipnot
E.	: Esas
f.	: fıkra
HD	: Hukuk Dairesi
İşK	: İş Kanunu
K.	: Karar
m.	: madde
METK	: Milli Eğitim Temel Kanunu
Özel Öğretim	
Kurumları Kanunu	: 5580 sayılı Kanun
RG.	: Resmî Gazete
s.	: Sayfa
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
vd.	: ve devamı
Yarg.	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBGK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu

GİRİŞ

Anayasa'ya göre "Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz." (m.42/3) Eğitim ve öğretimin devlete ait resmî kurumlar tarafından verilmesi esas ise de kamusal nitelikteki bu hizmetin özel kurumlar aracılığıyla da verilmesi mümkündür.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda yer alan usul ve esaslar çerçevesinde eğitim ve öğretimin, özel öğretim kurumları tarafından yapılması mümkündür. 5580 sayılı Kanun, "açılacak özel öğretim kurumlarına kurum açma izni verilmesi, kurumun nakli, devri, personel çalıştırılması, kurumlara yapılacak malî destek ve bu kurumların eğitim-öğretim, yönetim, denetim ve gözetimi ile personel çalıştırılmasına ilişkin usûl ve esasları düzenlemektir." (m.1).

Özel öğretim kurumları ile çalıştırılacak personel arasındaki ilişki, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda belirlenen koşullar doğrultusunda teşekkül etmekte ise de niteliği gereği aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi bir iş ilişkisidir. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, bir kamu hizmeti olan eğitim ve öğretimin nitelik, süreklilik ve verimlilik amacı ile bu amaca uygun faaliyet yürütülmesini temin için denetim-gözetim usul ve esaslarını belirlemek amacıyla düzenlenmiş iken 4857 sayılı İş Kanunu bir Özel Hukuk ilişkisi olan işçi işveren ilişkisinde çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukların belirlenmesi amacıyla düzenlenmiştir. Her iki Kanunun düzenlenme amacındaki farklılıklar özel öğretim kurumları ile yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici ile yapılan sözleşmelerin yorumlanmasında benzer ve farklı hükümler ihtiva etmektedir.

Bu çalışma ile özel öğretim kurumları ile yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici arasında imzalanan sözleşmelerin, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu bakımından incelenmesi, Yargıtay dairelerinin kararları ve sözleşme türü ile ilgili olarak verilen Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde eğitim ve öğretim kavramı, özel öğretim kurumlarının türleri, işleyişi ve özel öğretim kurumlarında çalışanlar irdelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde özel öğretim kurumlarındaki eğitim personelinin iş sözleşmesinin türü ile usul ve esaslarına yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde özel öğretim kurumlarındaki eğitim personelinin iş sözleşmesinin sona ermesi ve sonuçları ele alınmıştır.

1. EĞİTİM-ÖĞRETİM KAVRAMI

Bütün toplumlar gelişmelerini eğitim üzerine kurmuşlardır. Başarılı olanlar eğitimi iyi organize edenlerdir. Eğitim hakkı temel insan hakları arasında yer alan en önemli haklardan biridir. Ülkemizde de Anayasanın 42. maddesine göre kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz (f.1). Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir (f.2). Eğitimin toplumsal etkisi ve bireyin eğitim hakkının önemi dikkate alınarak eğitim ve öğretim kurumlarında yürütülen eğitim, öğretim, araştırma ve inceleme ile ilgili faaliyetlerin her ne suretle olursa olsun engellenemeyeceği düzenlenmiştir (f.8).

1.1. Eğitim

1.1.1. Tanım

Terbiye, irfan, maarif, talim, tedris gibi yaygın olarak kullanılan kavramları kapsayan “eğitim”in genel geçer ve değişmez bir tanımını yapmak mümkün değildir¹.

Eğitim, “önceden belirlenmiş amaçlar istikametinde nesilleri yönlendirme ve yetiştirme çalışmasıdır veya bu yönlendirme ve yetiştirmenin bilimini, tekniğini, taktiğini vb. öğreten bir bilimdir. Eğitim; eğiten ile eğitilen arasındaki karşılıklı etkileşimdir²”. Bir diğer yaklaşıma göre “Genel olarak eğitim, insani bir faaliyet olup insanın bütün yönleriyle geliştirilmesi olarak tanımlanır. Geleneksel bir yaklaşımla eğitim, bir toplumda insanların ortak değerler çerçevesinde bütünleştirilmesiyle erdemli bir toplum oluşturma süreci olarak tanımlanır. Günümüzde ise eğitim, sosyal, kültürel, politik, ekonomik boyutları ve işlevleri olduğu kadar milli ve uluslar arası boyutları ve işlevleri de olan bir konu ve sistem olarak ele alınmaktadır³”.

¹ Şişman, Mehmet, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi, 7. Baskı, Ankara, Pegem Yayıncılık, 2013, s. 4; Aynı yönde Çelikkaya, Hasan, Eğitim Bilimlerine Giriş Eğitimcilik ve Öğretmenlik, 5. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2010, s. 26.

² Çelikkaya, s. 28.

³ Şişman, s. 4; Eğitimin çeşitli tanımları hakkında bkz. Çelikkaya, s. 26-28; Hesapçıoğlu, Muhsin, Öğretim İlke ve Yöntemleri, Genişletilmiş 6. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2008, s. 43-44; Eskicumalı, Ahmet, “Eğitim, Öğretim ve Öğretmenlik Mesleği”, Öğretmenlik Mesleğine Giriş, ed. Yüksel Özden, Ankara, Pegem Yayıncılık, 2002, s. 5-7; Altun Aslan, Evşen, “Türkiye’de Özel Okullaşma”, Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 2019, C. 8, S. 1, s. 264.

Eğitim esasen yaşam boyu devam eden bir srectir ve insanlar sosyal yaşamlarında öğrenmeye devam ederler. Bir başka deyişle insanlar, diğer insanlar için rol model olduğu gibi diğer insanlar da öğrenme kaynağıdır. Bu ğrenme ve öğretme sürecinin amaçlı, sistemli, planlı, programlı ve düzenli bir şekilde devam ettirilme talebi, eğitimin kurumsallaşmasını, daha açık deyişle eğitim ve okul sistemlerinin teşekkül ettirilmesinin şartlarını hazırlamıřtır⁴.

Eğitimin bir süreç olması, eğitimin sonucunda bireyde davranış değişikliği gerçekleşmesi ve davranış değişikliğinin bireyin yaşantıları sonucunda meydana gelmesi eğitimin üç temel özelliği olarak sıralanabilir⁵.

1.1.2. Eğitimin Amacı

Eğitim kavramının tanımları irdelendiğinde eğitimin bireyi, bireyde istendik davranış geliştirmeyi; bireyin bireyselleşmesini, toplumsallaşmasını ve kültürlenmesini amaçladığı sonucuna varılmaktadır⁶.

Anayasa'nın 42. maddesinin 3. fıkrasına göre "Eğitim ve ğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, ağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve ğretim yerleri aılamaz". Eğitim ve ğretim de adalet, sağlık gibi Devlet tarafından yerine getirilmesi gereken asli kamusal hizmetler arasında bulunmakla birlikte gerçek ve tüzel kişilerin özel okul açabilme hakkının olması, eğitim ve öğretimin kamusal niteliğini yitirmesine neden olmamaktadır. Zira eğitim ve ğretim, Devlet gözetim ve denetimi altında yapılmaktadır⁷.

Türk eğitim sisteminin genel amaçları 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun⁸ (METK) 2. maddesinde sıralanmaktadır. Buna göre "Türk Milli Eğitiminin genel amacı, Türk Milletinin bütün fertlerini,

⁴ şişman, s. 4.

⁵ Erden, Münire, ğretmenlik Mesleğine Giriş, 3. Baskı, İstanbul, Epsilon, 2005, s. 15-16.

⁶ iek, Güneş Melahat, "zel ğretim Kurumları alışanlarının Bireysel iş Hukuku Açısından Durumu", (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü işletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2009, s. 4.

⁷ Ertan, Emre, "zel Okul ğretmenleri ve ğretim Yılına Hazırlık deneği", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, s. 344.

⁸ RG. 24.06.1973, 14574.

1. (Değişik: 16/6/1983 - 2842/1 m.) Atatürk inkılap ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;

2. Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek;

3. İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak;

Böylece bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır”.

METK'nin 3. maddesinde Türk eğitim sisteminin özel amaçları hükme bağlanmıştır. Buna göre “Türk eğitim ve öğretim sistemi, bu genel amaçları gerçekleştirecek şekilde düzenlenir ve çeşitli derece ve türdeki eğitim kurumlarının özel amaçları, genel amaçlara ve temel ilkelere⁹ uygun olarak tespit edilir”.

1.1.3. Eğitim Sisteminin Genel Yapısı

METK m. 18'e göre Türk milli eğitim sistemi, örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere, iki ana bölümden kurulur. Örgün eğitim, okul öncesi eğitimi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsar. Yaygın eğitim, örgün eğitim yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsar. Eğitim

⁹ Türk milli eğitiminin temel ilkeleri METK'nin İkinci Bölümünde (m.4 vd) hükme bağlanmıştır.

faaliyetlerinin planlı ve programlı olması, bir başka deyişle formel olması örgün ve yaygın eğitimin ortak noktasını oluşturmaktadır¹⁰.

1.1.3.1. Örgün Eğitim

Okul öncesi eğitimi¹¹, ilköğretim¹², ortaöğretim¹³ ve yükseköğretim¹⁴ kademelerinden oluşan örgün eğitim, kişilere, belirli sürelerde ve önceden tespit edilmiş amaç ve programlar doğrultusunda “okul”larda uygulanan düzenli eğitimi ifade etmektedir¹⁵.

Belirli bir program ve plan dâhilinde süreklilik arz eden etkinlikler bütünü olması, üst eğitim kurumunun alt eğitim kurumuna dayandığı hiyerarşik bir düzenin bulunması, zorunlu olan temel eğitimin dışındaki öğrenim basamaklarının isteğe bağlı olması örgün eğitimin temel özellikleri olarak sıralanabilir¹⁶.

1.1.3.2. Yaygın Eğitim

Örgün eğitim ile beraber veya örgün eğitimin dışında organize edilen eğitim faaliyetlerinin tamamının dahil edildiği yaygın eğitimden örgün eğitim kademesinde

¹⁰ Erden, s. 20.

¹¹ Okul öncesi eğitim, mecburi ilköğrenim çağına gelmemiş çocukların eğitimini kapsar. Bu eğitim isteğe bağlıdır (METK m.19). Okul öncesi eğitim kurumları, bağımsız anaokulları olarak kurulabileceği gibi, gerekli görülen yerlerde ilköğretim okuluna bağlı anasınıfları halinde veya ilgili diğer öğretim kurumlarına bağlı uygulama sınıfları olarak da açılabilir (METK m.21).

¹² Mecburi ilköğretim çağı, 6-14 yaş grubundaki çocukları kapsar. İlkokulların birinci sınıflarına o yılın 31 Aralık tarihinde 72 ayını dolduran çocukların kaydı yapılır. Ancak çocuğun gelişim durumuna bağlı olarak okula erken başlaması veya kaydının ertelenmesi ile ilgili hususlar yönetmelikle düzenlenir (METK m.22). İlköğretim kurumlarının ilkokul ve ortaokul olarak bağımsız okullar hâlinde kurulması esastır. Ancak imkân ve şartlara göre ortaokullar, ilkokullarla veya liselerle birlikte de kurulabilir (METK m. 24).) İlköğretim kurumları; dört yıl süreli ve zorunlu ilkokullar ile dört yıl süreli, zorunlu ve farklı programlar arasında tercihe imkân veren ortaokullar ile imam-hatip ortaokullarından oluşur (METK m. 25/1, c.1).

¹³ Ortaöğretim; ilköğretime dayalı dört yıllık zorunlu örgün veya yaygın öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumları ile mesleki eğitim merkezlerinin tümünü kapsar. Bu okul ve kurumları bitirenlere, bitirdikleri programın özelliğine göre diploma verilir. Ancak mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin diploma alabilmeleri için Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenen fark derslerini tamamlaması zorunludur (METK m.26).) Ortaöğretim, çeşitli programlar uygulayan liseler ile mesleki eğitim merkezlerinden meydana gelir. Nüfusu az ve dağınık olan ve Milli Eğitim Bakanlığınca gerekli görülen yerlerde, ortaöğretimin, genel, mesleki ve teknik öğretim programlarını bir yönetim altında uygulayan çok programlı liseler kurulabilir (METK m. 29/1-2).

¹⁴ Yükseköğretim, orta öğretime dayalı en az iki yıllık yükseköğrenim veren eğitim kurumlarının tümünü kapsar (METK m. 34). Yükseköğretim kurumları şunlardır: 1. Üniversiteler, 2. Fakülteler, 3. Enstitüler, 4. Yüksekokullar, 5. Konservatuvarlar, 6. Meslek yüksekokulları 7. Uygulama ve araştırma merkezleri (METK m. 36/1).

¹⁵ Şişman, s. 91; Aynı yönde Erden, s. 19; Ergüneş, Yalçın, “Türk Milli Eğitim Sisteminin Yapısı”, Öğretmenlik Mesleğine Giriş, ed. Yüksel Özden, Ankara, Pegem Yayıncılık, 2002, s. 70.

¹⁶ Ada, S. ve Ünal, S., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, İstanbul 2004, s.7’den aktaran Çiçek, s. 5.

eğitim gören kişiler, örgün eğitime hiç katılmamış kişiler ya da örgün eğitim kademelerini tamamlamış bütün vatandaşlar yararlanabilirler¹⁷.

METK m. 40’da yaygın eğitimin amacına yer verilirken aynı zamanda yaygın eğitim kavramı hakkında da bilgi verilmektedir. Söz konusu hükme göre ‘‘Yaygın eğitimin özel amacı, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş yahut, herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademededen çıkmış vatandaşlara, örgün eğitimin yanında veya dışında,

1. Okuma - yazma öğretmek, eksik eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim imkanları hazırlamak,

2. Çağımızın bilimsel, teknolojik, iktisadi, sosyal ve kültürel gelişmelerine uymalarını sağlayıcı eğitim imkanları hazırlamak,

3. Milli kültür değerlerimizi koruyucu, geliştirici, tanıtıcı, benimsetici nitelikte eğitim yapmak,

4. Toplu yaşama, dayanışma, yardımlaşma, birlikte çalışma ve örgütlenme anlayış ve alışkanlıkları kazandırmak,

5. İktisadi gücün arttırılması için gerekli beslenme ve sağlıklı yaşama Şekil ve usullerini benimsetmek,

6. Boş zamanları iyi bir Şekilde değerlendirme ve kullanma alışkanlıkları kazandırmak,

7. Kısa süreli ve kademeli eğitim uygulayarak ekonomimizin gelişmesi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslekleri edinmelerini sağlayıcı imkanlar hazırlamak,

8. Çeşitli mesleklerde çalışmakta olanların hizmet içinde ve mesleklerinde gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmaktır.

Yaygın eğitimde hedef kitle toplumdur ve yaygın eğitimin kapsamını birey ve toplum ihtiyaçları belirlemektedir. Yaygın eğitim esnek kuralları olan bir eğitim

¹⁷ Ergüneş, s. 80.

türüdür ve öğrenme gereksinimi duyulan her konu, yaygın eğitimin içeriğine dâhil edilebilir¹⁸. Yaygın eğitim esasen örgün eğitimi tamamlayıcı niteliği haizdir¹⁹. Nitekim METK m. 41/1'e göre yaygın eğitim, örgün eğitim ile birbirini tamamlayacak, gereğinde aynı vasıfları kazandırabilecek ve birbirinin her türlü imkânlarından yararlanacak biçimde bir bütünlük içinde düzenlenir.

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki (Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü) kurs programları, diğer Bakanlıklar ve kamu kurumları tarafından verilen eğitimler ve kurs programları ile özel sektör nezdinde işyerlerindeki eğitimler ve kurs programları yaygın eğitim kapsamında örnek olarak verilebilir²⁰.

Günümüz dünyasında bilgedeki değişimin çok hızlı olması ve bilgiye erişim imkânlarının artmış olması gerçeği karşısında yaygın eğitimin önemi her geçen gün artmaktadır²¹.

1.2. Öğretim

Bireyin etrafı ile belirli bir seviyedeki etkileşimi neticesinde davranışlarında gerçekleşen kalıcı izli değişimler şeklinde tarif edebilecek öğrenme faaliyeti ile birlikte eğitim büyük oranda meydana gelir²². Öğretim ise öğrenmenin oluşumuna katkı sağlayan dışsal vakaların planlanması, tatbik edilmesi, irdelenmesi ve değerlendirilmesidir²³. Birbiri ile iç içe olan eğitim, öğretim ve öğrenme kavramlarını amaç unsurunu dikkate alarak ifade edecek olur isek eğitim ve öğretimin amacı öğrenmeyi sağlamak olup, söz konusu amaca ulaşılması için öğrenmenin gerçekleşmiş olması gerekir²⁴. Eğitim ve öğretim kavramlarını birbirleri ile kıyaslayarak açıklayacak olur isek “Eğitim zaman ve mekan yönünden kapsamlı, süreli ve çok boyutludur. Eğitimde bilgi dahil her türlü tecrübe (yaşantı) üzerinde durulur. Öğretim ise, güdümlüdür, planlıdır, programlıdır, desteklidir”²⁵.

¹⁸ Şişman, s. 106.

¹⁹ Çiçek, s. 5.

²⁰ Şişman, s. 109; Çiçek, s. 5; Erden, s. 20; Yaygın eğitim hakkına bkz. Çelikkaya, s. 29.

²¹ Erden, s. 20.

²² Sönmez, s. 140'dan aktaran Çiçek, s. 6.

²³ http://www.turkceciler.com./egitek/aktif_ogrenme.html (07.02.2009)'dan aktaran Çiçek, s. 6.

²⁴ Erden, s. 23.

²⁵ F. Varış, 1978, s. 15; A. Kurtkan Bilgiseven 1987, s. 13-19'dan aktaran Hesapçıoğlu, s. 46.

Yukarıda yer verilen bu bilgiler ışığında öğretim ile ilgili en yaygın tanımlamalar, “öğrenmenin gerçekleşmesi ve bireyde istenen davranışları gelişmesi için uygulanan süreçlerin tümü”²⁶ şeklinde ve “okullarda yapılan planlı, kontrollü ve örgütlenmiş öğrenme faaliyetleridir”²⁷ şeklindedir.

Öğretimin amaçları “çocuklara, gençlere (bireylere) belirlenen bilgi, beceri, davranış ve değerler kazandırabilme; bireylerin ruh, beden, zihin, düşünme, karar verme, karakter, kişilik ve sosyal yeteneklerini geliştirebilme; bireylere öğrenmesini öğretebilme; kişilerin bireysel ihtiyaçlarını, sorunlarını, toplumun isteklerini tanıma ve bu ihtiyaçlara cevap verebilme; bireylerin güdülerini bilinçli bir şekilde düzenleyerek geliştirebilme; bireyleri yaparak ve yaşayarak iş içinde hayat işlerine hazırlayabilme; öğretim kurumlarının ihtiyaçlarını gerçekleştirebilmek için gerekli olan bütün önlemlerini alabilme” şeklinde sıralanabilir²⁸.

²⁶ Varış, 1988, s. 18-19’dan aktaran Çelikkaya, s. 41; Öğretim kavramının tanımları için bkz. Hesapçıoğlu, s. 44-45.

²⁷ Erden, s. 22.

²⁸ Ada ve Ünal, s. 9’dan aktaran Çiçek, s. 7.

2. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI

2.1. Genel Olarak

Kendilerini geliştirmek, meslek sahibi olmak, toplumsal uzamda prestij/saygınlık/statü elde etmek gibi amaçlarla eğitim almak isteyen bireylerin bu yöndeki talepleri eğitim alanında kurumsallaşma gereksinimini hızlandırmış ve eğitim kurumları oluşturulmuştur¹. Eğitim kurumlarının en önemlisi şüphesiz okuldur. Eğitim faaliyetlerinin kurumsallaşması Sanayi Devrimi ile birlikte gerçekleşmiş olup; söz konusu dönemde bir yandan geniş kitleler için parasız, kitlesel eğitimin uygulandığı resmi okullar² inşa edilirken diğer yandan burjuvazinin gelişmesiyle ortaya çıkan üst ve orta sınıf ailelerin çocukları için daha seçkin bir eğitim-öğretimin verildiği özel okullar oluşturulmuştur³.

Günümüzde “örgün” ve “yaygın” eğitim faaliyetlerini yürüten kurumlar ve bu kurumlardan eğitim almak isteyen bireyler eğitim alanını teşekkül ettirmektedirler. Örgün eğitim faaliyetleri resmi ve özel öğretim kurumları tarafından gerçekleştirilmekte olup; resmi okullar, genel olarak giderleri Devlet bütçesinden karşılanan eğitim-öğretim kurumları iken özel okullar, “gerçek veya tüzel kişilere ait, ücret karşılığı eğitim hizmeti sunan, giderleri gerçek kişilerden alınan ücretler ile vakıf, dernek gibi kurumlar tarafından bağış yolu ile karşılanan okullardır”⁴. Bir başka deyişle resmi öğretim kurumları Devlet tarafından yahut Devlet adına ve Devlet denetiminde eğitim-öğretim faaliyetinde bulunan kurumlardır. Özel öğretim kurumları da yine Devletin izni ile açılmış ve yine Devletin denetiminde olmakla birlikte özel sektöre ait kurumlardır⁵. Özel okullarla resmi okullar müfredat, personelinin özlük hakları gibi pek çok konuda ayrılmaktadır⁶. Çalışmamızın konusu özel öğretim

¹ Altun Aslan, s. 264.

² Çalışmamızda “öğretim kurumu” kavramı da “okul” kavramı da aynı anlama gelecek şekilde kullanılmaktadır.

³ Uygun, Selçuk, “Türkiye’de Düünden Bugüne Özel Okullara Bir Bakış (Gelişim ve Etkileri)”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Y. 2003, C. 36, S. 1-2, s. 109; Altun Aslan, s. 264-265.

⁴ Altun Aslan, s. 266.

⁵ Çiçek, s. 8; Aynı yönde Şişman, s. 103; Hesapçıoğlu, s. 82.

⁶ Altun Aslan, s. 266.

kurumlarındaki iş ilişkileri olduğu için resmi öğretim kurumları konusuna değinilmeyecektir.

Tanzimat'la birlikte Osmanlı'da özel okulların kurulmasına başlanmış olmakla birlikte 1856 yılında ilan edilen Islahat Fermanı'yla özel okul açma hakkı kazanan azınlıkların ve yabancı devletlerin açtığı özel okullar yaygınlaşmıştır⁷. Cumhuriyet'in kurulmasıyla birlikte 3 Mart 1924'te Tevhid-i Tedrisat Kanunu⁸ çıkarılmış ve özel okullar da dahil olmak üzere tüm eğitim kurumları Mili Eğitim Bakanlığı'na (Maarif Vekaleti) bağlanmıştır⁹.

1961 Anayasası'nın "Bilim ve Sanat Hürriyeti" başlıklı 21. maddesine göre eğitim ve öğretim, Devletin gözetim ve denetimi altında serbesttir. Özel okulların bağlı olduğu esaslar, Devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak kanunla düzenlenir. Anayasa'da işaret edilen kanun 1965 tarihli ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu¹⁰dur. Belirtilen Kanun¹¹ 2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu¹² ile yürürlükten kaldırılmıştır.

1982 Anayasası'nın "Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz." (m. 42/3) düzenlemesiyle eğitim ve öğretimin ancak Devlet kontrolünde yapılabileceği vurgulanmıştır. Yine "Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, Devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenir" (m. 42/6) düzenlemesiyle eğitim ve öğretimin özel okullar vasıtasıyla gerçekleştirilebileceği ve fakat resmi okullardaki seviyenin korunması gerekliliği ifade edilmiştir¹³.

⁷ Uygun, s. 109-110.

⁸ RG. 06.03.1340, 63.

⁹ Uygun, s. 113; Altun Aslan, s. 268; Ayrıca bkz. Çelikel, Aysel/ Gelgel, Günseli (Öztekin), Yabancılar Hukuku, Yenilenmiş 23. Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2017, s. 308 vd; Doğan, Vahit, Türk Yabancılar Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, Savaş Yayınevi, 2018, s. 190-191.

¹⁰ RG. 08.06.1965, 12026.

¹¹ Uygun, s. 115; Taşkın, Pelin, "5580 Sayılı Özel Öğretim Kanunu ve Getirdiği Yenilikler", Ankara Barosu Dergisi, S. 4, Y. 2010, s. 160; Alan, Fatma Nur, Özel Okul Öğretmenlerinin İş Sözleşmeleri, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s. 3; 625 sayılı Kanun hakkında bkz. Bozkurt, H. Argun, "625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve Öğretmenler", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 3, 2000, s. 815 vd.

¹² RG. 14.02.2007, 26434.

¹³ Alan, s. 3-4.

Özel öğretim kurumları, 5580 sayılı Kanun ve Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde¹⁴ kural altına alınmıştır. Nitekim 5580 sayılı Kanun'un "Amaç ve Kapsam" başlıklı 1. maddesine göre "Bu Kanunun amacı, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, Özel Hukuk tüzel kişileri veya Özel Hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler tarafından açılacak özel öğretim kurumlarına kurum açma izni verilmesi, kurumun nakli, devri, personel çalıştırılması, kurumlara yapılacak malî destek ve bu kurumların eğitim-öğretim, yönetim, denetim ve gözetimi ile yabancılar tarafından açılmış bulunan özel öğretim kurumlarının; eğitim-öğretim, yönetim, denetim, gözetim ve personel çalıştırılmasına ilişkin usûl ve esasları düzenlemektir.

Bu Kanun, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, Özel Hukuk tüzel kişileri veya Özel Hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişilerce açılan özel öğretim kurumları ile yabancılar tarafından açılmış bulunan özel öğretim kurumlarını kapsar".

Belirtilen düzenlemeden, özel öğretim kurumlarının Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, Özel Hukuk tüzel kişileri veya Özel Hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler ile yabancılar tarafından açılabileceği anlaşılmaktadır.

5580 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının b bendinde çeşitli özel öğretim kurumlarının sıralanması suretiyle özel öğretim kurumları tanımlanmıştır. Buna göre,

"Kurum: Okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim, özel eğitim okulları ile çeşitli kursları, özel öğretim kurslarını, uzaktan öğretim yapan kuruluşları, (...) motorlu taşıt sürücülerini kursları, hizmet içi eğitim merkezleri, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, sosyal etkinlik merkezleri, mesleki eğitim merkezleri ile benzeri özel öğretim kurumlarını" ifade eder.

Özel öğretim kurumları, özel örgün eğitim kurumları ve özel yaygın eğitim kurumları şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Özel örgün eğitim kurumlarının bünyesinde okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve özel eğitim okulları bulunuyor iken özel

¹⁴ RG. 20.03.2012, 28239.

yaygın eğitim kurumlarının bünyesinde özel öğretim kursları ve diğer çeşitli kurslar yer almaktadır¹⁵.

5580 sayılı Kanun doğrultusunda özel öğretim kurumları, özel okullar ve diğer özel öğretim kurumları şeklinde iki ana grupta değerlendirilir. Özel okullar başlığı altında da özel Türk okulları, özel yabancı okullar, özel azınlık okulları ve milletlerarası özel öğretim kurumları yer almaktadır¹⁶.

2.2. Özel Okullar

5580 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının c bendine göre özel okullar, "Özel eğitim¹⁷, okul öncesi, ilkökul, ortaokul ve ortaöğretim ile Bakanlıkça¹⁸ dönüşüm programına alınan kurumlardan 2018-2019 eğitim-öğretim yılının sonuna kadar faaliyetleri devam eden ortaöğretim özel okulları" ifade eder.

Özel okullarla ilgili genel bir sınırlamaya burada yer vermek gerekir. 5580 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 8. fıkrasına göre askerî okullar, emniyet teşkilâtına bağlı okullar ve din eğitimi-öğretimi yapan kurumların aynı veya benzeri özel öğretim kurumları açılmaz. Yine Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 49. maddesine göre kurumlarda öğretim dili Türkçedir. Ancak düzenlemenin devamında, aşağıda da değinileceği üzere, yabancı okulları ve milletlerarası özel öğretim kurumları ile ilgili istisnaya yer verilmektedir.

2.2.1. Özel Türk Okulları

Özel Türk okulları ile ilgili olarak yukarıda değinilen kurallara ek olarak yabancıların özel okul açamamasıyla ilgili yasağa yer vermek gerekir. 5580 sayılı Kanun'un 3. maddesine 2016 yılında eklenen 12. fıkrasına göre Özel Hukuk tüzel

¹⁵ Taşkın, s. 160; Alan, s. 8.

¹⁶ Alan, s. 9; Aynı yönde Şen, Işıl, "Türk İş Hukukunda 625 Sayılı Kanuna Tabi Olarak Çalışanların Hukuki durumu", (İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Yüksek Lisans Programı (ekonomi Hukuku) Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006, s. 22.

¹⁷ 5580 sayılı Kanun kapsamında özel eğitim okullarına da yer verilmiş olsa dahi özel eğitim okulları ile ilgili daha özel düzenlemelerin olması hasebiyle (Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği) çalışmamızda bu konuya yer verilmemiştir. 5580 sayılı Kanun'da özel eğitim okulları "Özel eğitim gerektiren bireylere hizmet veren, özel olarak yetiştirilmiş personelin bulunduğu, geliştirilmiş eğitim programlarının uygulandığı özel öğretim kurumu" şeklinde tanımlanmaktadır (m. 2/1-h).

¹⁸ Çalışmamızda Milli Eğitim Bakanlığı, "Bakanlık" kısaltmasıyla kullanılmaktadır.

kişileri veya Özel Hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler tarafından açılan özel öğretim kurumlarının kurucularında yabancı uyruklu gerçek veya tüzel kişilerin ortaklığının tespit edilmesi hâlinde söz konusu kurumlara brüt asgari ücretin 20 katı idari para cezası uygulanır ve bu kurumlara yabancı uyruklu gerçek veya tüzel kişilerin ortaklığının sona erdirilmesine ilişkin 30 iş günü süre verilir. Söz konusu süreye rağmen yabancı uyruklu gerçek veya tüzel kişilerin ortaklığının sona erdirilmemesi veya aynı kurumda ikinci kez yabancı uyruklu gerçek veya tüzel kişilerin ortaklığının tespiti hâlinde söz konusu kurumun kurum açma izni ile işyeri açma ve çalışma ruhsatı iptal edilir. Belirtilen düzenleme uyarınca yabancılar sadece aşağıda incelenecek olan milletlerarası özel öğretim kurumu açabilecektir¹⁹.

2.2.2. Özel Yabancı Okullar

5580 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının d bendine göre yabancı okullar, yabancılar tarafından açılmış özel okulları ifade eder. Aşağıda yer verilecek olan milletlerarası özel öğretim kurumları dışında mevzuatımızda, yabancılar tarafından Türk vatandaşlarının devam edebileceği özel okulların açılmasına cevaz verilmediği sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak Osmanlı Devleti'nden itibaren varlığını sürdüren özel yabancı okulların hakları saklı tutulmuştur ve söz konusu okulların taşınmaz mal edinmeleri ile ilgili 5580 sayılı Kanun m. 5/1-b'de düzenlemeye yer verilmiştir²⁰. Buna göre “b) Yabancı okullar:

1) Cumhurbaşkanının izni ile yeni arazi edinebilir ve kapasitelerini en fazla beş misline kadar artırabilir.

2) Üzerinde kuruldukları araziler genişletilmemek şartı ve Bakanlığın izni ile mevcut arazi üzerindeki bina, öğrenci ve donanım kapasitelerini en çok bir mislini geçmemek üzere artırabilir veya yenileyebilir.

3) Mevcut binalarında ihtiyaç halinde valiliğin izni ile tadilat yapabilir.

4) Bu bentte belirtilenler dışında, yabancı okulların; binaları genişletilemez, şubeleri açılmaz, mevcut binalarının yerine kaim olmak üzere yeniden binalar inşa edilemez. Bu amaçla herhangi bir mülk edinilemez veya kiralanamaz.

¹⁹ Çelikel/Gelgel, s. 314.

²⁰ Çelikel/Gelgel, s. 313-315; Doğan, s. 190-194.

5) Yabancı okulların taşınmaz malları, kurucularının veya yetkililerinin önerisi ile Bakanlığa ya da kuruluş amaçları eğitim vermek olan 4721 sayılı Türk Medenî Kanununa göre kurulan vakıflara Cumhurbaşkanının izni ile devredilebilir. Devredilen bu kurumların yönetim, eğitim-öğretim özellikleri dikkate alınarak korunması yararlı görülenler Bakanlıkça tespit edilir²¹”.

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 49. maddesinde özel öğretim kurumlarında öğretim dilinin Türkçe olması ile ilgili yabancı özel okullara istisna hükmü kural altına alınmıştır. Buna göre “Yabancılar tarafından açılmış ve Türkçeden başka bir dille öğretim yapılmasına izin verilmiş bulunan mevcut okullar, kendi statüleri içinde öğretime devam ederler”.

2.2.3. Özel Azınlık Okulları

Azınlıklar, “bir ülkede yaşayan ve birbirlerine müşterek ırk, dil, din, kültür bağları ile bağlı olan ve kendilerini, o ülkede yaşayan çoğunluğa nazaran bu bakımlardan farklı hisseden gruplardır²²”. Lozan Antlaşması'na göre ülkemizde sadece gayrimüslimler azınlık olarak kabul edilmiştir²³. 5580 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının e bendine göre azınlık okulları Rum, Ermeni ve Musevî azınlıklar tarafından kurulmuş, Lozan Antlaşması ile güvence altına alınmış ve kendi azınlığına mensup Türkiye Cumhuriyeti uyruklu öğrencilerin devam ettiği okul öncesi eğitim, ilköğretim ve ortaöğretim özel okullarını ifade eder.

²¹ 625 sayılı Kanun'un 6. maddesinde konu ile ilgili “Yabancılar tarafından açılmış özel öğretim kurumlarının taşınmaz malları, kurucularının veya yetkililerinin önerisi ile yalnız Milli Eğitim Bakanlığına devredilebilir. Devredilen bu kurumların yönetim, eğitim ve öğretim özellikleri dikkate alınarak korunması yararlı görülenler Bakanlıkça tespit olunur. Bu kurumlar kapatılsalar da üçüncü şahıslar tarafından mülk edinilemezler” düzenlemesi yer almaktaydı ve 5580 sayılı Kanun'un yukarıda yer verilen hükmü ile yabancı özel okulların sahip oldukları taşınmazlar üzerindeki tasarruf yetkileri artırılmıştır, Alan, s. 10.

²² Çelikel/Gelgel, s. 32.

²³ Çelikel/Gelgel, s. 34; Doğan, s. 20.

Lozan Anlaşması'nın 40. maddesinde²⁴ azınlıklara verilen bu hak, azınlıkların aslen bağlı oldukları ülkelerde Türk asıllı azınlıklara da aynı hakkın tanınması şartına bağlı kılınmıştır²⁵.

Özel azınlık okullarıyla ilgili 5580 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrasının c bendinde bu okullarda, yalnız kendi azınlığına mensup Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının çocuklarının okuyabileceği kural altına alınmıştır. Bu düzenlemeyle azınlık okullarında yabancılar eğitim göremeyeceklerdir²⁶. Yine Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 50. maddesinde özel azınlık okullarında resmi okullardaki ders programına uyulması gerektiği, öğrenim dilinin Türkçe olduğu, Türkçeden başka bir dilin kullanılacağı derslerin Bakanlıkça belirleneceğine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre,

“(1) Azınlık okullarında, seviyesine göre resmî okullarda okutulan dersler ve öğretim programları ile haftalık ders dağıtım çizelgelerinin uygulanması esastır.

(2) Bu okullarda, ilgili ülkelerdeki mütekebil mevzuat ve uygulamalar da dikkate alınarak derslerden hangilerinin öğretiminin Türkçeden başka bir dille yapılabileceği Bakanlıkça kararlaştırılır. Bu derslerin çeşitlerinde ve programlarında yine aynı yolla değişiklik yapılabilir.

(3) Türkçeden başka bir dilin öğretimi için izin verilen derslere ayrılacak haftalık ders saatine mukabil Türkçe okutulacak derslerin saati ve sayısı Bakanlıkça tespit edilir”.

2.2.4. Milletlerarası Özel Öğretim Kurumları

Lozan Antlaşması'yla getirilmiş yabancıların özel okul açmasına ilişkin yasak 625 sayılı Kanun'da 1985 yılında yapılan değişiklikle kaldırılmış ve bu durum 5580

²⁴ Lozan Anlaşması'nın 40. maddesine göre “Cayrimüslim ekalliyetlere mensup olan Türk tabaası hukukan ve fiilen diğer Türk tabaaya tatbik edilen ayni muamele ve ayni teminattan müstefit olacaklar ve bilhassa, masrafları kendilerine ait olmak üzere her türlü müessesatı hayriye, diniye, veva içtimaiyeyi, her türlü mektep vesair müessesat talim ve terbiyeyi tesis, idare ve murakabe etmek ve buralarda kendi lisanlarını serbestçe istimal ve âvini dinilerini serbestçe icra etmek hususlarında müsavi bir hakka malik bulunacaklardır”,
https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc002/kanuntbmmc002/kanuntbmmc00200343.pdf, (19.03.2022).

²⁵ Çelikel/Gelgel, s. 317.
²⁶ Taşkın, s. 175.

sayılı Kanun ile devam ettirilmiştir²⁷. 5580 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının 1 bendine göre milletlerarası özel öğretim kurumları, yalnız yabancı uyruklu öğrencilerin devam edebilecekleri özel öğretim kurumlarını ifade eder.

5580 sayılı Kanun m. 5/1-a'da milletlerarası özel öğretim kurumlarında yükseköğrenimin açılmayacağı, söz konusu öğretim kurumlarının yabancı uyruklu gerçek veya tüzel kişiler tarafından Cumhurbaşkanı izniyle açılabileceği, aynı zamanda Türkiye Cumhuriyeti uyruklu kişilerin de bu okulları açabileceği ve bu kurumlardaki eğitimin içeriğiyle ilgili esaslara yer verilmiştir. Buna göre,

“Milletlerarası özel öğretim kurumları:

“1) Yalnız yabancı uyruklu öğrencilerin devam edebilecekleri yüksek öğretim dışındaki milletlerarası özel öğretim kurumu; yabancı uyruklu gerçek ve tüzel kişiler tarafından veya Türk vatandaşlarıyla ortaklık yolu ile 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu çerçevesinde Cumhurbaşkanının izniyle açılabilir. Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, Özel Hukuk tüzel kişileri veya Özel Hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler de kendi adlarına aynı amaçla milletlerarası mahiyette özel öğretim kurumu açabilir.

2) Bu öğretim kurumlarında; Türk Devletinin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, güvenliğine ve menfaatlerine aykırı, Türk Milletinin millî, ahlâkî, insanî, manevî ve kültürel değerleri aleyhinde eğitim-öğretim yapılamaz.

3) Bu kurumlarda öğretim programları, eğitim-öğretim faaliyetleri ve diğer hususlarla ilgili işlemler, kurum yönetimince hazırlanan ve Bakanlıkça onaylanan esaslara göre yürütülür. Bu kurumlara devam ederken Türk vatandaşlığını kazananlar, bulunduğu öğretim kademesinin sonuna kadar aynı kurumda veya aynı programı uygulayan başka bir milletlerarası özel öğretim kurumunda öğrenimlerine devam edebilirler.

4) Bu konularda Bakanlığın denetim hakkı saklıdır”.

²⁷ Çelikel/Gelgel, s. 315-316; Aynı yönde Taşkın, s. 173-174.

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 49. maddesinde, özel okullarda öğretim dilinin Türkçe olması kuralından milletlerarası özel öğretim kurumlarının istisna tutulmasına ilişkin düzenleme bulunmaktadır.

2.3. Diğer Özel Öğretim Kurumları

Özel öğretim kurumlarının bünyesinde sadece özel okullar yer almamakta; özel öğretim kursları²⁸, uzaktan öğretim yapan kuruluşlar²⁹, motorlu taşıt sürücüleri kursları³⁰, hizmet içi eğitim merkezleri, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri³¹, sosyal etkinlik merkezleri³², mesleki eğitim merkezleri³³ ile benzeri özel öğretim kurumları³⁴ da özel öğretim kurumlarıdır ve 5580 sayılı Kanun'a tabidir³⁵.

Yükseköğretim kurumları ve bu kurumlarda çalışan akademik personel 5580 sayılı Kanun kapsamında olmadığı için bu kurumlardaki öğretim elemanları ile ilgili uyuşmazlıklarda 5580 sayılı Kanun hükümlerine başvurulmamalıdır³⁶.

²⁸ Özel öğretim kursu, kişilerin, Bakanlıkça belirlenmiş bilim gruplarına uygun eğitim ortamlarında, öğrenim seviyelerine, ilgi ve isteklerine uygun öğretim programları doğrultusunda, bilgi, beceri, yetenek ve deneyimlerini geliştirdiği, serbest zamanlarını değerlendirdiği bir bilim grubunda eğitim veren kurumları ifade eder (5580 sayılı Kanun m. 2/1-ö); 5580 sayılı Kanun'a 2016 yılında eklenen geçici maddeyle özel öğretim kurslarının eğitim-öğretim faaliyetlerine bilim grubunda devam edeceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre "Bu maddenin yayımı tarihinde faaliyet gösteren özel öğretim kursları, eğitim ve öğretim faaliyetlerine 1/8/2017 tarihinden itibaren bir bilim grubunda devam edebilirler. Kurum açma izinleri de buna uygun olarak düzenlenir ve en geç 4/8/2017 tarihi itibarıyla bir bilim grubunda faaliyet göstermek üzere kurum açma izinleri düzenlenmeyen özel öğretim kursları hakkında sürekli kapatma işlemi uygulanır" (Geç. m. 6/1).

²⁹ Uzaktan öğretim kurumu, çeşitli nedenlerle öğrenimlerini sürdüremeyenlere her türlü iletişim araçları ile eğitim-öğretim yapan kurumları ifade eder (5580 sayılı Kanun m. 2/1-o).

³⁰ Motorlu taşıt sürücüleri kursu, motorlu taşıt sürücüsü yetiştirerek sınav sonucu sertifika veren ve trafikle ilgili eğitim-öğretim yaptırarak özel öğretim kurumlarını ifade eder (5580 sayılı Kanun m. 2/1-i).

³¹ Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi, özel eğitim gerektiren bireylerin konuşma ve dil gelişim güçlüğü, ses bozuklukları, zihinsel, fiziksel, duyuşsal, sosyal, duygusal veya davranış problemlerini ortadan kaldırmak ya da etkilerini en az seviyeye indirmek, yeteneklerini yeniden en üst seviyeye çıkarmak, temel öz bakım becerilerini ve bağımsız yaşam becerilerini geliştirmek ve topluma uyumlarını sağlamak amacıyla faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarını ifade eder (5580 sayılı Kanun m. 2/1-k).

³² Sosyal etkinlik merkezi, il millî eğitim müdürlükleri ile belediyeler arasında yapılan ve Bakanlıkça onaylanan ortak işbirliği protokolleri çerçevesinde, Bakanlığın verdiği işyeri açma ve çalışma ruhsatı ile belediyelerce açılan ve işletilen, ilköğretim ve/veya ortaöğretim öğrencilerinin ödev ve projelerine ilişkin araştırmalar yaptığı, öğrencilerin ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlerin yürütüldüğü özel öğretim kurumlarını ifade eder (5580 sayılı Kanun m. 2/1-p).

³³ Mesleki eğitim merkezi, çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi ile mesleki ve teknik kurs programlarının uygulandığı özel öğretim kurumunu ifade eder (5580 sayılı Kanun m. 2/1-r).

³⁴ Çeşitli kurslar, kişilerin sosyal, sanatsal, sportif, kültürel ve mesleki alanlarda bilgi, beceri, dil, yetenek ve deneyimlerini geliştirmek, isteklerine göre serbest zamanlarını değerlendirmek amacıyla faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarını ifade eder (5580 sayılı Kanun m. 2/1-g).

³⁵ Alan, s. 14.

³⁶ Canbolat, s. 197; Alan, s. 15.

3. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARININ İŞLEYİŞİ

3.1. Özel Öğretim Kurumlarının Kurulması

Bir kurumda öğretime başlayabilmek için kurum açma izni alınması zorunludur. İzin alınması özel okullar ve özel okullar dışındaki özel öğretim kurumları bakımından farklı prosedüre tabi tutulmuştur¹. İzin başvuruları ilgili millî eğitim müdürlüğüne yapılır. Valilikçe yapılan inceleme sonucunda açılması uygun görülen, okullar dışındaki kurumlara kurum açma izni verilir. Valilikçe açılması uygun görülen özel okullara ilişkin başvurular ise kurum açma izni verilmek üzere Bakanlığa gönderilir (5580 sayılı Kanun m. 3/1). Kurum açma izni alınmadıkça, kuruma öğrenci kaydı yapılamaz (5580 sayılı Kanun m. 3/3).

Kurum açma izni verilmesi, binanın kullanılış amaçlarına ve Bakanlıkça belirlenen standartlara uygun ve yeterli bulunmasıyla birlikte aşağıdaki şartların yerine getirilmesine bağlıdır:

- a) Ders araç-gerecinin kurumun amaç ve ihtiyaçları için yeterli olduğunun bir rapor ile tespit edilmesi.
- b) Kurumun; yönetici, öğretmen ve diğer personelinin sayı ve nitelikleri yönünden uygun bulunması ve bu kurumda çalışacaklarının belgelendirilmesi.
- c) Kurumun yönetmelikleriyle öğretim programının Bakanlıkça incelenip onanmış olması (5580 sayılı Kanun m. 3/4).

Kurum açma izni talebinin valilikçe reddedilmesi hâlinde, kurucu veya kurucu temsilcisi tarafından taleplerinin reddine ilişkin işlemin tebliğinden itibaren on beş iş günü içinde Millî Eğitim Bakanlığı'na itirazda bulunulabilir. İtiraz, Bakanlıkça on beş iş günü içinde karara bağlanır (5580 sayılı Kanun m. 3/2).

Her ne ad altında olursa olsun, eğitim ve öğretim sunmak amacıyla yürütülen faaliyetler Bakanlığın izin ve denetimine tabidir. Bu faaliyetleri yürütenler, özel

¹ Bkz. Taşkın, s. 163.

öğretim kurumları için bu Kanunda öngörülen kurallara uymakla yükümlüdür (5580 sayılı Kanun m. 3/10).

3.2. Özel Öğretim Kurumlarının Kurucusu ve Kurucu Temsilcisi

Kurucu, kurumun sahibi olan ve adına kurum açma izin belgesi düzenlenen gerçek veya tüzel kişiyi; kurucu temsilcisi ise Özel Hukuk tüzel kişileri veya Özel Hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler adına seçilen kişiyi ifade etmektedir (5580 sayılı Kanun m.2/1, m-n).

Özel öğretim kurumlarının kurucuları, bu kurumlarda istihdam edilenler için İş Hukuku bakımından işveren niteliğini taşımaktadırlar².

Bir kimse birden fazla kurumun kurucusu olabilir. Gerekli nitelikleri taşıyan³ kurucu/kurucu temsilcisi, kurumun müdürü de olabilir. Üzerinde müdürlük görevi bulunmayan kurucu/kurucu temsilcisi, kurumun eğitim-öğretimine ve bunlarla ilgili yönetim işlerine karışamaz (5580 sayılı Kanun m. 6/4).

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 31. maddesine göre kurucu veya kurucu temsilcisi; kurumun açılışı, kapanışı, devri, nakli, kontenjan değişikliği, öğretime ara verme ve öğretime başlama, program ilavesi, kademeli kapatma, kurum müdürlerinin görevlendirme ve çalışma izninin uzatılması teklifine ilişkin iş ve işlemlerin yürütülmesi, kurumda eğitim ortamının sağlanması, gerekli maddi imkânların hazırlanması, yeterli personelin istihdamı, araç ve gerecin temini, kurum

² Şen, s. 16; Alan, s. 16.

³ Kurucu ve kurucu temsilcilerinin sahip olması gereken nitelikler 5580 sayılı Kanun m. 4/1'de sıralanmıştır. Buna göre "Özel öğretim kurumlarının gerçek kişi kurucularında, tüzel kişi kurucularının yönetim organlarında, kurucu temsilcilerinde ve personeline; 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası ya da affa uğramış olsa bile Devletin egemenlik alametlerine ve organlarının saygınlığına karşı suçlar, Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, millî savunmaya karşı suçlar, Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, kaçakçılık suçları, cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar ve 11/10/2006 tarihli ve 5549 sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun kapsamında işlenen suçlardan ceza almamış olması veya haklarında bu suçlardan dolayı kovuşturma bulunmaması, terör örgütlerine ya da Millî Güvenlik Kurulunca Devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuuna karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti ya da iltisakı yahut bunlarla irtibatı olmaması şartı aranır."; Anayasa Mahkemesi'nin 26.1.2022 tarihli ve E.117, K. 10 sayılı Kararı ile bu fıkrada yer alan "veya haklarında bu suçlardan dolayı kovuşturma bulunmaması," ibaresi, anılan fıkrada yer alan "personeline;" ve "dolandırıcılık, sahtecilik," ibareleri yönünden iptal edilmiştir

binasının kullanılabilir duruma getirilmesi, eğitim personeli ile diğer personelin aylık ve ücretlerinin zamanında ödenmesi, sigorta ve vergi ile ilgili işlerin usulüne uygun ve zamanında yapılması gibi hususlardan birinci derecede sorumludur. Gerekli şartları taşıyan kurucu veya kurucu temsilcisi kurumda eğitim personeli olarak da görevlendirilebilir (f.1). Kurucu temsilcisinin yetkisini devretmesine, kurucu tüzel kişiliğin yetkili karar organı tarafından herhangi bir kısıtlama getirilmediği takdirde, kurucu temsilcisi sadece personel alımlarına ilişkin yetkisini kurucu temsilcisi olma şartlarını taşıyan üçüncü bir kişiye valiliğin izni ile devredebilir (f.3).

3.3. Özel Öğretim Kurumlarında Eğitim-Öğretim ve Özel Öğretim Kurumlarının Yönetimi

Kurumlarda eğitim-öğretim ve yönetim, METK’de ifade edilen yukarıda yer verdiğimiz Türk Millî Eğitiminin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak yürütülür (5580 sayılı Kanun m. 6/1). Kurumlar ve bu kurumlarda görevli personel, Bakanlığın denetimi ve gözetimi altındadır (5580 sayılı Kanun m. 11/1). Kurumlar, faaliyetlerini sadece kazanç sağlamak için düzenleyemezler. Ancak, Türk Millî Eğitiminin amaçları doğrultusunda eğitimin kalitesini yükseltmek, gelişmelerine fırsat ve imkân verecek yatırımlar ve hizmetler yapmak üzere gelir sağlayabilirler (5580 sayılı Kanun m. 12/1).

Kurumlarda uygulanacak öğretim programı ve haftalık ders çizelgesi, resmî kurumlarda uygulanan usûl ve esaslar çerçevesinde belirlenir. Bakanlıkça uygun bulunması durumunda farklı öğretim programları ve haftalık ders çizelgesi de uygulanabilir (5580 sayılı Kanun m. 6/2). Kurumun veya yönetimleri birleştirilen kurumların bir müdür tarafından yönetilmesi esastır (5580 sayılı Kanun m. 6/3, c. 1). Yukarıda da ifade edildiği üzere gerekli nitelikleri taşıyan kurucu/kurucu temsilcisi, kurumun müdürü de olabilir.

3.4. Özel Öğretim Kurumlarının Kapatılması

Kurum açma izni verilen kurumlardan iki yıl içerisinde faaliyete başlamayan, faaliyete başladıktan sonra yönetmelikte belirtilen süreden daha fazla izinsiz ara veren veya söz konusu izni amacı dışında kullandığı tespit edilen kurumların kurum açma izni ve iş yeri açma ve çalışma ruhsatı iptal edilir (5580 sayılı Kanun m. 7/1).

Özel öğretim kurumunun, Bakanlıkça onaylı yerleşim planında izinsiz değişiklik yapması; gerçeğe aykırı veya yanıltıcı reklam ya da ilan vermesi, reklam veya ilanlarda öğrenci resim ya da bilgilerini kullanması; haftalık ders çizelgesi ve programları Bakanlık izni olmadan kurumda uygulaması; 5580 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayanılarak yürürlüğe konulan yönetmelik ve yönergelerde belirtilen hükümlere aykırı fiillerde bulunması; mevzuatta belirtilen sayıda personel çalıştırmaması veya mevzuata aykırı personel çalıştırması; METK'nın genel ve özel amaçları ile temel ilkelerine uymaması; Kurum açma şartlarından herhangi birini kaybetmesi fiillerini gerçekleştirmesi durumunda kuruma idari para cezası kesilir. Söz konusu fiillerin üçüncü kez tekrarlanması hâlinde ise kurum açma izni ile iş yeri açma ve çalışma ruhsatı iptal edilir. Özel öğretim kurumunun mevzuata uygun olarak kapatılmaması halinde ise idari para cezası verilir ve kurum açma izni ile iş yeri açma ve çalışma ruhsatı iptal edilir. İdari para cezası verilmesi ile kurumun kapatılmasında yetkili makam, kurum açma izni veren makamdır⁴.

Özel öğretim kurumlarının kapatıldığı bir diğer durum kurucunun/kurucu temsilcisinin talebidir. Okul kurucusu/kurucu temsilcisi; Bakanlığa, yönetici, öğretmen, uzman öğretici, usta öğretici ve öğrenci/kursiyerlere en az üç ay önce yazılı olarak bildirmek şartıyla ve gerekçesi Bakanlıkça uygun bulunduğu takdirde öğretim yılı sonunda okulunu kapatabilir (5580 sayılı Kanun m. 7/3)⁵.

Bu Kanunda belirtilen şartlara uymadan kurumunu kapatanlar ile soruşturma sonucu kurum açma izni ile işyeri açma ve çalışma ruhsatı iptal edilen kurucuya beş yıl geçmeden tekrar kurum açma izni veya bir kurumu devralma ya da bir kuruma ortak olma izni verilmez (5580 sayılı Kanun m. 7/6).

Özel öğretim kurumlarının kapatılması ile ilgili bir diğer durum Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. Öncelikle kapatılma gibi önemli bir konunun Kanun'da değil Yönetmelik'te kural altına alınması kanaatimizce eleştiriye açıktır. Yönetmeliğe göre gerçek kişi kurucunun yukarıda yer verilen şartları

⁴ Taşkın, s. 166, 176.

⁵ Okullar dışındaki diğer kurumların kurucusu/kurucu temsilcisi valiliğe, yönetici, öğretmen, uzman öğretici, usta öğretici ve öğrenci/kursiyerlere en az üç ay önce yazılı olarak bildirmek şartıyla ve gerekçesi valilikçe uygun bulunduğu takdirde dönem sonunda kurumunu kapatabilir (5580 sayılı Kanun m. 7/4).

taşımadığının tespiti hâlinde, kurumunu kapatması veya devretmesi için iki ay süre verilir. Verilen süre içerisinde kurumun kapatılmaması veya devrin gerçekleştirilmemesi hâlinde okulların öğretim yılı sonunda, diğer kurumların ise uygulanan öğretim programının sonunda kurum açma izni ile iş yeri açma ve çalışma ruhsatı, veren merci tarafından iptal edilir (Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği m. 18/1). Aynı şekilde kurucu temsilcisinin yukarıda yer verilen şartları taşımadığının tespit edilmesi veya ölümü halinde kurucu temsilcisinin değiştirilmesi için iki ay süre verilir. Verilen süre içerisinde değişiklik yapılmaması hâlinde okulların öğretim yılı sonunda, diğer kurumların ise uygulanan öğretim programının sonunda kurum açma izni ile iş yeri açma ve çalışma ruhsatı, veren merci tarafından iptal edilir (Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği m. 18/3).

4. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMU ÇALIŞANLARI

5580 sayılı Kanun'un "Kurumlarda çalıştırılacak personel" başlıklı 8. maddesine göre "Kurumların eğitim-öğretim ve yönetim hizmetlerinin, asıl görevi bu kurumlarda olan yönetici ve eğitim-öğretim elemanları ile yürütülmesi esastır" (f.1). 5580 sayılı Kanun ve Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği irdelendiğinde özel öğretim kurumu çalışanlarının yönetici, öğretmen, uzman ve usta öğretici ile diğer personel olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu mevzuatta "yönetici" ifadesi için "kurum müdürü" ve "müdür" ifadesi kullanıldığı gibi "müdür yardımcıları" için de "diğer yönetici" ifadesi kullanılmaktadır¹.

5580 sayılı Kanun m. 9/5'de özel öğretim kurumu çalışanlarının tabi oldukları kanunlar sıralanmıştır. Kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler, 5580 sayılı Kanun hükümleri saklı kalmak üzere;

a) Sosyal güvenlik ve özlük hakları yönünden; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu² ile 4857 sayılı İş Kanunu,

b) Yetki, sorumluluk, ödül ve cezalar ile bunların uygulanması bakımından; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4357 sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İçtimaî Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun ile 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, hükümlerine tâbidir³.

¹ Mevzuatta müdür, yönetici ve diğer yönetici kavramlarının açıkça düzenlememesi durumunu doktrinde Canbolat, kanun yapma tekniği bakımından isabetli bulmamaktadır, Canbolat, s. 198.

² 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 104. maddesi gereği 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na yapılan atıflar 5510 sayılı Kanun'un ilgili maddelerine yapılmış sayılır.

³ "Özel öğretim Kurumlarında görev yapan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler, Sosyal güvenlik ve özlük hakları yönünden; öncelikle 5580 sayılı Yasa ve buna göre çıkarılan yönetmelik hükümlerine, 4857 sayılı İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve sosyal güvenlik yönünden 5510 sayılı kanun hükümlerine, Yetki, sorumluluk, ödül ve cezalar ile bunların uygulanması bakımından; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın mevzuatına tabidir.", Yargıtay 9. HD. 20.03.2018, E. 3722, K. 5762 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

Kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler, görevleri sırasında suç işlemleri veya görevleri nedeniyle kendilerine karşı işlenen suçlardan dolayı 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun uygulanması ve ceza kovuşturması bakımından kamu görevlisi sayılır (5580 sayılı Kanun m. 9/9).

Belirtilen düzenlemelerden özel öğretim kurumlarında iş sözleşmesi ile çalışan yönetici, uzman öğretici ve usta öğreticilerin iş ilişkilerine 55802 sayılı Kanun hükümleri öncelikle uygulanacak, bu Kanun'da düzenleme bulunmayan hususlar için de İş Kanunu uygulanacaktır⁴.

4.1. Yönetici

Eğitim yönetiminin sınırlı bir alana uygulanması, öğretim kurumunun yönetimini oluşturur. Öğretim kurumundaki tüm insan ve madde kaynaklarının en verimli şekilde faaliyet göstermesini ve kullanılmasını sağlayarak öğretim kurumunu amaçlarına uygun olarak yaşatmak, kurum yöneticisinin görevidir⁵.

Yönetici yukarıda da yer verdiğimiz Türk milli eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri ile kurumun özel amaçları doğrultusunda kurumunun işleyişini temin etmekle yükümlüdür⁶. Yönetici başında bulunduğu öğretim kurumunu temsil eden kişidir ve her yöneticinin ilk sıradaki amacı ve rolü kurumda var olanlardan daha iyi ve fazlasını sağlamaktır⁷.

Kurumun veya yönetimleri birleştirilen kurumların bir müdür tarafından yönetilmesi esastır (5580 sayılı Kanun m. 6/3). Özel öğretim kurumlarının yöneticilik hizmetlerinde, en az dengi resmî öğretim kurumlarına atanabilmek için gerekli nitelik ve şartları taşıyanlar, resmî dengi bulunmayan kurumların yöneticilik hizmetlerinde ise yönetmelikle belirtilen nitelik ve şartları taşıyanlar görevlendirilir (5580 sayılı Kanun m. 8/3). Kurumların müdürleri, kurucu/kurucu temsilcisi tarafından; diğer

⁴ Doktrinde katıldığımız görüş uyarınca bu durum 5580 sayılı Kanun'u İş Kanunu karşısında özel kanun statüsüne sokmamaktadır, Şen, s. 26.

⁵ Taymaz, Haydar, Okul Yönetimi, 9. Baskı, Ankara, Pegem Akademi, 2009, s. 55.

⁶ Çiçek, s. 14.

⁷ Taymaz, s. 57; Okul yöneticiliği hakkında bkz. Şişman, s. 210-214.

yönetici ise müdürlerince seçilir ve çalışma izinleri valiliğin iznine sunulur. Valiliğin izni alınmadan müdür ile diğer yönetici işe başlatılamaz (5580 sayılı Kanun m. 8/7)⁸.

Yukarıda da ifade edildiği üzere gerekli nitelikleri taşıyan kurucu/kurucu temsilcisi, kurumun müdürü de olabilir. Üzerinde müdürlük görevi bulunmayan kurucu/kurucu temsilcisi, kurumun eğitim-öğretimine ve bunlarla ilgili yönetim işlerine karışamaz⁹ (5580 sayılı Kanun m. 6/4). Ancak bu husus kurucunun/kurucu temsilcisinin işveren niteliğini etkilemeyecektir¹⁰.

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 30. maddesinde yöneticilerde olması gereken nitelikler sıralanmıştır. Buna göre “ (1) Kurumlara müdür ve müdür yardımcısı olarak atanacaklarda aşağıdaki şartlar aranır:

a) Milletlerarası kurumlar ile yabancı okullarda görevlendirilecekler hariç Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak...

...c) Özel okullarda; resmî veya özel öğretim kurumlarında en az iki yıl asıl görevli olarak öğretmenlik yapmış olmak veya öğretmenlik yapma koşullarını taşıyıp en az iki yıl asıl görevli uzman öğretici olarak görev yapmış olmak.

ç) Okullar dışındaki kurumlarda lisans mezunu olmak.

(2) Öğretmenlik yapma koşullarını taşıyanlardan kurumlara müdür/müdür yardımcısı olarak atananların bu görevlerde geçirdikleri süre öğretmenlikte geçirilen süre olarak kabul edilir”.

⁸ Özel yabancı okullarında ve milletlerarası özel öğretim kurumlarında Türk müdür başyardımcısının görevlendirilmesi gerekmektedir, Çelikel/Gelgel, s. 319; Alan, s. 23, dn. 70; 5580 sayılı Kanun m. 8'e göre Türkçe'den başka dille öğretim yapan ve yabancılar tarafından açılmış bulunan okulların kurucuları ile müdürleri, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu, Türkçe veya Türkçe kültür dersleri öğretmenliği yapma niteliğini taşıyan ve öğretim dilini bilenlerden birini, Türk müdür başyardımcısı olarak çalışma izni düzenlenmek üzere valiliğe önerir (f. 10). Öğretim dilini bilen Türkçe veya Türkçe kültür dersleri öğretmeni bulunmaması hâlinde, okulun öğretim dilinde özel alan eğitimi görmüş, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu öğretmenlere de bu görev verilebilir (f. 11). Bu öneriyi, uyarıya rağmen bir ay içinde yapmayan okulların Türk müdür başyardımcılarını, yukarıdaki şartları taşıyan öğretmenler arasından valilik seçer ve işe başlatır (f. 12).

⁹ Doktrin Şen'e göre tüm yatırımı yapan kurucu veya kurucu temsilcisine eğitim öğretim ve bunun yönetimi ile ilgili hiçbir yetki vermemek çalışma hayatının gereklerine aykırı olacaktır, Şen, s. 29.

¹⁰ Şen, s. 29.

4.2. Öğretmen

Yukarıda da ifade edildiği üzere aile içerisindeki anne-baba ve aile büyükleri, kişinin çevresindeki yaşlılar ve tecrübeli kişiler örneğinde olduğu üzere toplumsal yaşantı içerisinde kişilere öğretme etkinliği sunan pek çok birey ve gruplar bulunmaktadır. Bununla birlikte bunların hiçbiri öğretmen değildir. Zira öğretmenlik ayrı bir uzmanlık gerektirmektedir¹¹. Öğretmen, “öğretim etkinliklerini formel eğitim kurumlarında yürüten uzman kişidir¹²”. Öğretmen, “belli bir program çerçevesinde planlı eğitim etkinlikleri düzenleyerek öğrencilerde programlar doğrultusunda istendik davranış değişikliği meydana getirir¹³”. Eskiden beri kutsal meslek olarak kabul edilen öğretmenlik eğitim sisteminin temelini oluşturmakta ve bir ülkenin kalkınmasında, vasıflı insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve barışın oluşturulmasında, bireylerin sosyalleştirilmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında başrol olma özelliğini taşımaktadır¹⁴.

2022 tarihli 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun¹⁵ (Öğretmenlik Kanunu) 3. maddesinin 1. fıkrasına göre öğretmenlik, eğitim ve öğretim ile bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini, Türk Millî Eğitiminin amaçları ve temel ilkeleri ile öğretmenlik mesleği etik ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdür¹⁶.

Öğretmenler, çalıştıkları kurumun resmi veya özel olup olmadığına bakılmaksızın Türk Milli Eğitiminin amaçlarına, ilkelerine ve çalıştıkları kurumun özel amaçları doğrultusunda ihtisas alanlarında eğitim ve öğretim faaliyetini yürütmekle görevlendirilmişlerdir¹⁷.

Özel öğretim kurumlarında öğretmenler, okul müdürlerince seçilir ve çalışma izinleri valiliğin iznine sunulur, valiliğin izni alınmadan öğretmenler işe başlatılamaz

¹¹ Eskicumalı, s. 8.

¹² Eskicumalı, s. 8; Aynı yönde Erden, s. 22.

¹³ Erden, s. 23; Aynı yönde Eskicumalı, s. 8.

¹⁴ Eskicumalı, s. 9.

¹⁵ RG. 14.02.2022, 31750.

¹⁶ Öğretmenlik mesleği hakkında bkz. Erden, s. 26 vd; Eskicumalı, s. 9 vd; Çelikkaya, s. 5 vd; Hesapçioğlu, s. 362 vd.

¹⁷ Çiçek, s. 16.

(5580 sayılı Kanun 8/7). Gerekli şartları taşıyan öğretmenler için valilikçe çalışma izni düzenlenir. Çalışma izninin iptali yine valilikçe yapılır (5580 sayılı Kanun m. 8/8).

Yabancı ve azınlık okullarında görevlendirme ile ilgili hususlar Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği m. 28’de hüküm altına alınmıştır. Türkçe ve Türkçe kültür dersi öğretmenleri, okul müdürlüğünün teklifi, valiliğin onayı ile en fazla 5 yıl süre ile görevlendirilirler. Bu öğretmenlerin görev süreleri, okul müdürlüğünün teklifiyle uzatılabilir. Azınlık okullarının bir kısmında kültür anlaşmaları gereğince veya mütekabiliyet esasına göre Bakanlıkça evrakı incelenmek ve uygun görülme kaydıyla yabancı uyruklu öğretmenlere de görev verilebilir. Okullarda görevlendirilecek öğretmenler, benzeri resmî okullarda öğretmenlik yapma şartlarını taşıyanlar arasından seçilir (m. 28/2). 5580 sayılı Kanun m. 8/9’da bu Kanun kapsamında çalışacak yabancıların, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu hükümleri doğrultusunda görevlendirileceği ifade edilmektedir. Uluslararası İşgücü Kanunu uyarınca özel öğretim kurumlarında çalışacak yabancı öğretmenler için Milli Eğitim Bakanlığı’ndan ön izin alınması gerekmektedir¹⁸. Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde esasa uygulanacak hukuk 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun¹⁹ m. 27 uyarınca belirlenir²⁰.

Okulda görevli öğretmen, dengi resmî okulların tabi olduğu yönetmeliklerde belirtilen görevleri ve okul müdürünün vereceği diğer görevleri yapar (Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği m. 33).

¹⁸ Çelikel/Gelgel, s. 319; Yabancı öğretmenler hakkında bkz. Çelikel/Gelgel, s. 319; Doğan, s. 189.

¹⁹ RG. 12.12.2007, 26728.

²⁰ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun m. 27’ye göre “(1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir. (2) Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz. (3) İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir. (4) Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir”; Konu hakkında bkz. Şanlı, Cemal /Esen, Emre / Ataman-Figanmeşe, İnci, Milletlerarası Özel Hukuk, 9. Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2021, s. 353 vd; Çelikel, Aysel/ Erdem, Bahadır, Milletlerarası Özel Hukuk, 17. Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2021, s. 434 vd.

4.3. Uzman ve Usta Öğreticiler

METK m. 47'ye göre “Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ve hizmetiçi yetiştirme kurs, seminer ve konferanslarında uzman ve usta öğretmenler de geçici veya sürekli olarak görevlendirilebilir. Öğretim tür ve seviyelerine göre uzman ve usta öğretmenlerin seçimlerinde aranacak şartlar, görev ve yetkileri, yönetmeliklerle tespit edilir”.

“Usta öğretici”, en az ortaöğretimden mezun olmuş ve görevlendirileceği alanda öğrenim gördüğünü belgelendiren veya görevlendirileceği alanda Bakanlıkça düzenlenmiş sertifikaya sahip olanlar ile yabancı dil alanında 4/1/2013 tarihli ve 28518 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yabancı Dil Bilgisi Seviye Belirleme Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik doğrultusunda en az C düzeyinde ya da Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezince Hazırlanan Yabancı Dil Sınavlarının Eşdeğerliklerini Belirleme Yönergesi ve Yabancı Dil Sınavları Eşdeğerlikleri tablosuna göre en az C düzeyde yabancı dil bilgisine sahip olduğunu belgelendiren öğretmenleri (Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği m. 4/1-i),

“Uzman öğretici”, görevlendirileceği alanda yükseköğretim mezunu öğretmenleri (Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği m. 4/1-j) ifade eder.

Uzman ve usta öğretmenler kurumların müdürlerince seçilir ve çalışma izinleri valiliğin iznine sunulur (5580 sayılı Kanun 8/7).

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği m. 38/1'e göre kurumlarca ihtiyaç duyulan alanlarda, dersin özelliğine göre uzman öğretici ve usta öğretici görevlendirilebilir.

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde kurumda görevli yönetici, öğretmen, uzman öğretici, usta öğretici ve benzeri personel eğitim personeli olarak adlandırılmış ve Yönetmeliğin 33. maddesinde eğitim personelinin görev, yetki ve sorumlulukları düzenlenmiştir. Buna göre “Okulda görevli öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici, dengi resmî okulların tabi olduğu yönetmeliklerde belirtilen görevleri ve okul müdürünün vereceği diğer görevleri yapar” (f. 1).

Fen-Edebiyat Fakültesi mezunu olup da öğretmenlik belgesi veya ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans programını tamamlama belgesi bulunmayanların uygulamada uzman öğreticilik yaptığı görülmektedir²¹.

4.4. Diğer Personel

Özel öğretim kurumlarında büro işleri, temizlik, güvenlik, bakım-onarım, diğer teknik işler gibi eğitim-öğretim faaliyeti dışında ve eğitim-öğretim faaliyetini destekleyen başkaca işler de bulunmaktadır. Söz konusu işlerin yürütümü ile ilgilenen personel diğer personel olarak adlandırılmaktadır²². Nitekim Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde de özel öğretim kurumlarında eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı dışındaki görevli personel "diğer personel" şeklinde tanımlanmaktadır (m. 4/1-c).

Özel öğretim kurumlarının faaliyet alanına ve işleyişine bağlı olarak kurum bünyesinde psikolog, fizyoterapist, sosyal hizmet uzmanı gibi uzmanlar da çalıştırılabilmektedir. Çalışma alanlarının doğrudan eğitim-öğretim faaliyeti olmaması sebebiyle bu uzmanlar da diğer personel grubu arasında sayılmaktadırlar²³.

Diğer personelin çalışma izin teklifleri kurumun müdürü tarafından yapılır (Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği m. 26/1). Yönetmeliğin 35. maddesine göre diğer personel, dengi resmî kurumların tabi olduğu mevzuatta belirtilen görevleri yapar. Bu Yönetmelikte ve dengi resmî kurumların tabi olduğu mevzuatta görevleri belirtilmeyen personel ise kurum müdürü ve müdür yardımcılarının vereceği görevleri yapar.

Yönetmelik m. 43/7'ye göre kurumlarda görevlendirilecek diğer personelle yapılacak iş sözleşmeleri, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun hükümlerine göre yapılır. Belirtilen düzenlemeden, diğer personele 5580 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı ve söz konusu personelin doğrudan İş Kanunu hükümlerine tabi olduğu sonucuna varılmaktadır²⁴. Yargıtay da aynı yönde karar vermektedir²⁵. Bu nedenle çalışmamıza,

²¹ Taşkın, s. 167.

²² Çiçek, s. 18.

²³ Çiçek, s. 18-19.

²⁴ Canbolat, s. 199; Şen, s. 24; Alan, s. 29.

²⁵ "Kurumlarda görevlendirilecek diğer personelle yapılacak iş sözleşmeleri, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun hükümlerine göre

öncelikle 5580 sayılı Kanun'un uygulanacağı yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerin iş ilişkisinin irdelenmesi ile devam edilecektir. Zira özel öğretim kurumlarında çalışan diğer personele 5580 sayılı Kanun uygulanmamakta ve onların TBK veya İş Kanunu kapsamındaki işçilerden herhangi bir farkı bulunmamaktadır.

yapılır(Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği. Mad. 43/7).”, Yargıtay 9. HD. 20.03.2018, E. 3722, K. 5762 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

5. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ EĞİTİM PERSONELİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİ

5580 sayılı Kanun kapsamında çalışan yöneticiler, öğretmenler, uzman öğreticiler ve usta öğreticiler ile çalıştıkları özel öğretim kurumları arasındaki ilişki iş ilişkisine dayanmaktadır ve bu kişiler işçi statüsündedirler¹. Konu ile ilgili 5580 sayılı Kanun m. 9/1'e göre "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". Söz konusu durumun kural altına alındığı 5580 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 1. fıkrasında iş sözleşmesinin "en az bir takvim yılı süreli olmak üzere" yapılacağı ifade edilmektedir. Nitekim mülga 625 sayılı Kanununun 32. maddesinde de iş sözleşmesinin "en az bir yıl süreli olmak kaydıyla" yapılacağı belirtilmekteydi. İş sözleşmesinin süresine ilişkin belirtilen ifadeler hem 625 sayılı Kanun döneminde hem de 5580 sayılı Kanun döneminde iş sözleşmesinin türü ile ilgili farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Aşağıda daha detaylı yer verileceği üzere "en az bir yıl süreli olmak kaydıyla" ifadesinden dolayı söz konusu sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu görüşleri ile asgari süreli iş sözleşmesi olduğu görüşleri ileri sürülmüş, konu ile ilgili Yargıtay uygulaması zaman içinde değişkenlik göstermiştir. Sözleşmenin türünün daha iyi anlaşılması adına çalışmamızda öncelikle belirli süreli iş sözleşmesi ve asgari süreli iş sözleşmesi hakkında bilgi verilecektir.

¹ Canbolat, s. 197-198; Alan, s. 31.

5.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

5.1.1. Genel Olarak

Mevzuatımızda belirli süreli iş sözleşmesine özellikle Türk Borçlar Kanunu m. 430'da, İş Kanunu m. 11 ve m. 12'de, Deniz İş Kanunu m. 7'de yer verilmektedir.

İş Kanunu'nun 9. maddesine göre taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılıdır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir. Belirtilen düzenleme ile yasal sınırlamalara tabi olmak şartıyla tarafların, iş sözleşmesinin türünü ihtiyaçları doğrultusunda serbestçe tespit edebilecekleri kural altına alınmış olmaktadır².

Belirli süreli iş sözleşmesi, kural olarak, herhangi bir fesih beyanına gerek olmaksızın sözleşmede belirlenen sürenin geçmesiyle kendiliğinden sona erer³. Bu sebeple belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar bildirim öneli, iş arama izni, iş güvencesi gibi İş Kanunu'nda yer alan bazı haklardan faydalanamazlar⁴. Bu durum,

² Taşkent, Savaş, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi", İş Hukuku ve Sosyal güvenlik Hukuku Dergisi, S. 9, Y. 2006, s. 34; Ulucan, Devrim, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesine İlişkin Değerlendirme", Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 1-2, Y. 2011, s. 151; Canbolat, Talat, "Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 13, Y. 2007, s. 190; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2012, s. 5.

³ Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2020, s. 189; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra, İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, 2020, s. 70; Güzel, Ali/Özkaraca, Ercüment/Ugan, Deniz, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları", Sarper Süzek'e Armağan, C. I, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2011, s. 476; Canbolat, s. 189-190; Caniklioğlu, Nurşen, "İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar", 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu 26-27 Nisan 2013, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, 2016, s. 160; Ulucan, Devrim, "4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası'na düzenlenen "Yeni İş Yasası" konulu seminer yayını, İstanbul, 2003, s. 39; Yiğit, Yusuf, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 2, Y. 2012, s. 112; Yuvalı, Ertuğrul, "4857 sayılı İş Kanunu'nun Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Geçerli Olarak Yapılabilmesini Objektif Bir Nedenin Mevcudiyetine Bağlaması Karşısında Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmeleri Bakımından Objektif Nedenin Gerekliliği", Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 2, Y. 2006, s. 327.

⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 189; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 70; Aynı yönde Süzek, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 19. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2020, s. 139; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2021, s. 122; Canbolat, s. 190; Caniklioğlu, Sorunlar, s. 160-161; Yuvalı, s. 327-328.

belirli süreli iş sözleşmesinin en olumsuz özelliğidir ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının sınırlandırılması, iş güvencesi sisteminin uygulandığı hukuk sistemlerinde özel bir önem taşımaktadır⁵. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 Sayılı Sözleşmesi'nde bu hususa özel olarak vurgu yapılmış ve belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınması gerektiği ifade edilmiştir (m.2/3)⁶. Aynı doğrultuda Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70/EC sayılı Yönergesi ile "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşma" yürürlüğe girmiş ve bu Yönerge'de de belirtilen nitelikte güvenceler getirilmesi hükme bağlanmıştır⁷.

Yukarıda yer verilen bu olumsuz özelliklere karşılık belirsiz süreli iş sözleşmesi işletmeler açısından esneklik sağlayıcı fonksiyonu da haizdir⁸. Bazı hukuk sistemlerinde yeni istihdam alanları oluşturmak, işverenleri yatırıma özendirmek, işsizlere belirli bir süre de olsa iş olanağı sunmak gibi gerekçelerle belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması kolaylaştırılmaktadır⁹.

⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 189; Caniklioğlu, Sorunlar, s. 161; Aynı yönde Alpagut, Gülsevil, "Belirli Süreli, Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmelerinin Kurulması ve Hükümleri", İş Hukukunda Güncel Sorunlar 28 Mayıs 2011, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2012, s. 101; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 122.

⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 189; Caniklioğlu, Sorunlar, s. 161; Ulucan, Değerlendirme, s. 152; Aynı yönde Ekonomi, Münir, "4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I)-Kavram Süre ve Yenilenme", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 9, Y. 2006, s. 21; Alpagut, Belirli Süreli, s. 101; Canbolat, s. 192.

⁷ Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 21; Ulucan, Değerlendirme, s. 152; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 11; Odaman, Serkan/Karaçöp, Eda, "5580 Sayılı Yasa Kapsamındaki Eğitim Personelinin İş Sözleşmelerine İlişkin İki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Y. 2016, s. 292; Erener, Ebru, Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s. 29-30; Yönerge hakkında bkz. Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 479 vd; Taşkent, Savaş, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 9, Y. 2008, s. 15-16; Canbolat, s. 192 vd; Başterzi, Süleyman, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi "İşçinin Haklı Menfaati"", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel S., 2013, s. 431-432; Yiğit, s. 130 vd; "...Gerek 158 sayılı İLO Sözleşmesi gerekse 1699/70 sayılı Konsey Direktifi, bir taraftan esnek çalışmayı özendirirken diğer taraftan güvenliğe önem vererek bir denge amaçlamıştır. Başka bir anlatımla esnek çalışma modellerinin kötüye kullanılmaması gerektiğini özenle vurgulamıştır...", Yarg. 9. HD. 24.12.2020, 300/20141, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 189; Caniklioğlu, Sorunlar, s. 161; "...Gerek 158 sayılı İLO Sözleşmesi gerekse 1699/70 sayılı Konsey Direktifi, bir taraftan esnek çalışmayı özendirirken diğer taraftan güvenliğe önem vererek bir denge amaçlamıştır. Başka bir anlatımla esnek çalışma modellerinin kötüye kullanılmaması gerektiğini özenle vurgulamıştır...", Yargıtay 9. HD. 15.09.2020, 22178/7846, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

⁹ Alpagut, Belirli Süreli, s. 102; Taşkent, Belirli Süreli, s. 36-37; Caniklioğlu, Sorunlar, s. 161; Aynı yönde Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 21; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 10; Söz konusu hukuk sistemleri hakkında bkz. Alpagut, Belirli Süreli, s. 102.

5.1.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesi Kavramı

Belirli süreli iş sözleşmesi; “ taraflarca sözleşmenin kurulduğu anda hukuki ilişkinin devam süresinin, diğer bir ifade ile sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği, bu anın sözleşmede açıkça veya örtülü olarak kararlaştırıldığı sözleşmedir¹⁰”.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresi takvime dayalı olarak tespit edilebileceği gibi belirli bir olguya dayalı olarak da tespit edilebilir¹¹. Sözleşmenin süresi eğer belirli tarihler arası olarak kararlaştırılmışsa, örneğin sözleşmenin 1.1.2013 - 31.12.2013 tarihleri arasında yürürlükte olacağı ya da 31.12.2013 tarihinde sona ereceği kararlaştırılmışsa takvime dayalı sürelenendirmeden, buna karşılık örneğin doğum izninde olan bir işçinin doğum izninin bittiği tarihe kadar veya bir bina tamamlanıncaya kadar sözleşme yapılması halinde bir olguya veyahut amaca dayalı sürelenendirmeden söz edilir¹².

Belirli süreli iş sözleşmesinde, sözleşmenin ne zaman sona ereceği açıkça belirlenmemiş olsa da sözleşmenin konusunu teşkil eden işin niteliğinden, sözleşmenin ne zaman sona ereceği anlaşılabilir ve taraf iradeleri sözleşmenin sadece bu iş için kurulduğunu ortaya koyuyorsa, böyle bir durumda sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu sonucuna varmak gerekir¹³. Ancak amaca dayalı sürelenendirmelerde sözleşmenin ne zaman sona ereceğinin belirsiz olması durumunda söz konusu sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunu kabul etmek gerekir¹⁴. Zira amaca dayalı sürelenendirmelerde yukarıda yer verilen örneklerde olduğu üzere, iş

¹⁰ Alpagut, Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, TÜHİS Yayını, Ankara, 1998, s. 7.

¹¹ Caniklioğlu, Sorunlar, s. 162.

¹² Caniklioğlu, Sorunlar, s. 162; Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 22-23; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 296-297; Takvime dayalı sürelenendirmede “yaklaşık şu kadar ay için” örneğinde olduğu üzere belirlenen süre tereddüde mahal verecek nitelikte olmamalı, aksine sürelenendirme açıkça anlaşılır olmalıdır, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 120; Ekmekçi/Yiğit, s. 55.

¹³ Caniklioğlu, Sorunlar, s. 162-163. “...Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve yapılması için objektif nedenlerin varlığı gerekir...”, Yarg. 9. HD. 21.04.2009, 9422/11563, Lexpera Hukuk Veritabanı; “...nceleme konusu olay bakımından işin biteceği tarih açık olarak kararlaştırılmamışsa da öngörülebilir niteliktedir. Nitekim davacı tanıkları da işe başladıklarında bitiş süresinin kendilerine yaklaşık olarak söylediğini açıklamışlardır. Mevcut olgulara göre, iş sözleşmesi belirli süreli olduğundan İş Kanunu'nun 18. maddesi ve devamı maddelerinde öngörülen iş güvencesi hükümlerinden yararlanması olanağı bulunmamaktadır...”, Yarg. 9. HD. 31.03.2008, 7443/7075, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

¹⁴ Caniklioğlu, Sorunlar, s. 163; Aynı yönde Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 72.

sözleşmesinin ne zaman sona ereceğinin objektif olarak yeterli açıklıkla tespit edilebilir olması gerekir¹⁵.

5.1.3. Objektif Koşullar

5.1.3.1. Genel Olarak

İş Kanunu m. 11/1'e göre iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. 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. Görüldüğü gibi İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirli süreli iş sözleşmesi serbestisi sınırlandırılmış ve bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi ancak "objektif koşulların" varlığı halinde mümkün kılınmıştır¹⁶.

Doktrinde Alpagut tarafından isabetle ifade edildiği üzere düzenlemede belirli süreli iş sözleşmesinin tam bir tanımı yapılmamış ve tanıma ilişkin unsurlar objektif neden gerekliliği dikkate alınarak oluşturulmuş olmakla birlikte bir sözleşmenin belirli süreli olarak kararlaştırılması farklı, bu sözleşmenin yasal unsur ve zorunlulukları içermesi sebebiyle belirli süreli iş sözleşmesi olarak geçerlilik göstermesi farklı hususlardır¹⁷.

Objektif koşullar işin belirli süreli iş olması, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması halleri olmakla birlikte kanun hükmünde, objektif

¹⁵ Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 22-23; Çil, Şahin, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi" Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu-İş, Ankara, 2010, s. 46.

¹⁶ Süzek, s. 238; Aynı yönde Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 520; Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, Güncellenmiş 13. Basım, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 122; Akyiğit, Bireysel, s. 123; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 72; Caniklioğlu, Sorunlar, s. 164; Ulucan, Türleri, s. 40; Ulucan, Değerlendirme, s. 152; Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut/Kaplan, Hasan Ali, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 21. Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2021, s. 72-73; Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s. 53; Yiğit, s. 104; Güler, Mikdat, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 2, Y. 2004, s. 549; Objektif koşulların belirlenmesinde menfaatler dengesinin gözetilmesi gerekmektedir. Objektif nedenler, işletmenin menfaati", "kamu menfaati" ve "işçinin menfaati" şeklinde gruplandırılacak menfaatleri etkilemektedir. Bununla birlikte Yargıtay kararları incelendiğinde Yargıtay'ın, sadece işletme menfaatiyle ilişkili olanlara odaklandığı, işçinin menfaati yönünden bir değerlendirmede bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Konu hakkında bkz. Başterzi s. 426 vd.

¹⁷ Alpagut, Belirli Süreli, s. 103; Aynı şekilde doktrinde Ekonomi de tanım kapsamında belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif nedenlere (şartlara) bağlı olarak yapılacağına hükme bağlanmasını isabetli bulmaktadır. Zira süreyi belirleyecek, objektif nedenlerle uyumlu olmak üzere tarafların iradesi ve işçinin üstlendiği işin türü, niteliği ve amacıdır, Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 19.

koşullar ile ilgili “gibi” sözcüğü kullanıldığı için belirtilen üç duruma benzer hallerde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir¹⁸. Bu benzer haller Kanun’da sıralanan diğer koşullara mümasil nitelikte ve belirli süreli iş sözleşmesinin fonksiyonuna uygun içerikte olmalıdır¹⁹. Öte yandan söz konusu objektif koşullar anlam olarak birbirine oldukça yakın ve soyut ifadeler olduğu için Kanun’da zikredilen bu halleri birbirinden kesin çizgilerle ayırmanın mümkün olmadığı durumlar olabilir²⁰.

Taraflar iş sözleşmesinin türünü belirli süreli iş sözleşmesi olarak belirleseler dahi yukarıda yer verilen objektif koşulların bulunmaması durumunda söz konusu sözleşmenin türü belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir²¹. Yargıtay da belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşulları bulunmadığı takdirde belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğini kabul etmektedir²². Nitekim iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl olandır²³ ve bir sözleşmenin türüyle ilgili tereddüt yaşanması halinde

¹⁸ Süzek, s. 238; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 519-520; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 122; Akyiğit, İş Hukuku, s. 119; Akyiğit, Bireysel, s. 123; Canbolat, s. 194; Ekmekçi/Yiğit, s. 53, 57; Başterzi, s. 425; Yiğit, s. 120; Tuncay, A. Can, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Kararının İncelenmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 8, S. 31, Y. 2011, s. 904; Odaman/Karaçöp, s. 296; Güler, s. 552.

¹⁹ Alpagut, Belirli Süreli, s. 108; Aynı yönde Caniklioğlu, Sorunlar, s. 165; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s.159.

²⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 181.

²¹ Süzek, s. 238; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 520; Canbolat, s. 191; Aynı yönde Caniklioğlu, Sorunlar, s. 166; Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 20; Çil, Belirli Süreli, s. 36; Doktrinde Ekmekçi/Yiğit’e göre objektif enden zorunluluğu bazen işçi aleyhine olabilir. Yeni iş için şehir değiştirme örneğinde olduğu üzere işçinin belirli süreli iş sözleşmesi yapmak istediği durumlarda objektif neden yokluğu nedeniyle sözleşmeyi belirsiz süreli iş sözleşmesi saymak maddenin amacı ile örtüşmeyen bir sonuç olacaktır, Ekmekçi/Yiğit, s. 58-59; “...ve bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi için ancak anılan objektif koşulların bulunması gerektiği açıktır. Dolayısıyla tarafların (işçi-işveren) salt belirli bir süre belirterek yaptıkları iş sözleşmesini belirli süreli olarak nitelendirmeleri sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulüne yeterli değildir. Maddede belirtilen işin belirli süreli olması veya belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullar bulunmaması hâlinde, bu sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılır...”, Yarg. İBHGK, 08.03.2019, 10/1, RG. 18.07.2019, 30835, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

²² Yarg. İBHGK, 08.03.2019, 10/1, RG. 18.07.2019, 30835, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; Doktrinde Taşkent, bu görüşün Kanun’a uygun olmadığı kanaatindedir. Yazara göre “-Belirli süreli iş sözleşmesi –esaslı bir neden olmadan-bir kez yapılabilir. –Belirli süreli iş sözleşmesi –esaslı bir neden olmadan- aralıklı olarak (sözgelimi her yıl belli dönemlerde) da yapılabilir. Yasanın “yapılamaz” dediği, belirli süreli sözleşmenin esaslı neden olmaksızın birden fazla yapılması ve üst üste yapılmasıdır. Buna aykırı davranıldığında uygulanacak yaptırım da aynı fıkırada belirtilmiştir: “‘Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.’” Yasadaki bu açık düzenleme karşısında, yapılmasında esaslı bir neden bulunmayan, ama herhangi bir kötüniyetin de söz konusu olmadığı bir sözleşmeyi sırf tanımından hareketle belirsiz süreli saymak mümkün değildir”, Taşkent, Belirli Süreli, s. 37.

²³ Bu husus 11. maddenin gerekçesinde de ifade edilmiştir. Buna göre “99/70 sayılı Yönergenin girişinde belirtildiği ve Türk Hukukunda yargı kararları ile de açıklandığı üzere iş ilişkilerinde asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Bu nedenle belirli süreli sözleşmenin varlığını ileri süren taraf bunu ispat ile yükümlüdür”.

sözleşmeyi, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirmek gerekmektedir²⁴. Bir belirli süreli iş sözleşmesinde objektif koşulların var olduğuna dair kaniya salt taraflarca değil, üçüncü kişiler tarafından da varılmalıdır²⁵.

Objektif nedenin bulunması halinde akdedilecek bir belirli süreli iş sözleşmesinin azami süresi hakkında İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır²⁶. TBK m. 430/3'de ise on yıldan uzun süreli belirli süreli iş sözleşmelerini, on yıl geçtikten sonra taraflardan her birinin altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebileceği düzenlenmiştir. Doktrinde Canbolat'a göre bu durumlarda sözleşme belirsiz süreli kabul edilmelidir²⁷.

Objektif koşullar belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması anında mevcut olmalıdır²⁸ ve objektif koşulun var olup olmadığı, sözleşmenin yapıldığı andaki şart ve durumlara göre değerlendirmeye tabi tutulmalıdır²⁹. Bununla birlikte belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için sadece objektif koşulların varlığı yeterli değildir, ayrıca tarafların sözleşmeyi sürelendirme iradelerinin de bulunması icap etmektedir³⁰. Zira taraflar objektif koşulların varlığına rağmen sözleşmeyi, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak da yapabilirler³¹. Öte yandan kırk beş gün raporlu olan bir işçinin yerine alınan işçinin belirli süreli iş sözleşmesinin bir yıllık yapılması örneğinde olduğu üzere, taraflar belirli süreli iş sözleşmesinin süresini serbestçe belirleyemezler, objektif neden dikkate alınarak sürenin tespit edilmesi gerekmektedir³². Bununla birlikte somut olay nezdindeki objektif neden daha uzun bir

²⁴ Süzek, s. 238;

²⁵ Canbolat, s. 196; Aynı yönde Güzel/Özkaraca/Ugan, 521; Ulucan, Türleri, s. 45; Ulucan, Değerlendirme, s. 158; Sümer, Haluk Hadi, "Özel Öğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, Y. 2016, s. 426; Başterzi, s. 426; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 160.

²⁶ Canbolat, s. 196; Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 24; Çil, Belirli Süreli, s. 44.

²⁷ Canbolat, s. 196. Aynı yönde Çil, Belirli Süreli, s. 44; Doktrinde Yiğit'e göre TBK m. 430/3 düzenlemesi, iş sözleşmesine azami sınır getirmekte ancak oldukça uzun bir dönemi ifade etmektedir, Yiğit, s. 157.

²⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 195.

²⁹ Başterzi, s. 426.

³⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 195; Aynı yönde Canbolat, s. 191; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 74;

³¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 195; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 520-521; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 73-74; Aynı yönde Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 20; Sümer, s. 429; Ulucan, Değerlendirme, s. 156; Canbolat, s. 191; Çil, Belirli Süreli, s. 42; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz/Gemici Filiz, Beste, "Yargıtay Kararları Işığında Özel Okul Öğretmenleri ile Yapılacak İş Sözleşmelerinin Türüne İlişkin Bir Değerlendirme", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 2, Y. 2016, s. 381; Yiğit, s. 112.

³² Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 26; Aynı yönde Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 521; Yiğit, s. 112.

süreyi gerektiriyor olsa da taraflar, belirli süreli iş sözleşmesinin süresini daha kısa tutma yolunu da tercih edebilirler³³.

Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için gerekli olan objektif koşul, işçileri korumak ve kimi işverenlerin belirli süreli iş sözleşmeleri yapmak suretiyle iş güvencesi kurallarını dolanmalarını engellemek amacıyla getirilmiştir³⁴. Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa kurulmasında da objektif koşulun bulunması gerekmektedir³⁵. Türk Borçlar Kanunu'na tabi iş ilişkilerinde belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa kurulmasında herhangi bir koşul öngörülmemiş³⁶ olmakla birlikte bu durum, önceki özel kanun olan İş Kanunu'nun 11. maddesindeki objektif nedenlerin varlığını ortadan kaldırmaz³⁷.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için işçinin niteliğinin herhangi bir önemi bulunmamaktadır³⁸. Bununla birlikte somut olay nezdinde işçinin özel bir durumu da belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından objektif bir neden olabilir ve objektif koşulları sadece işin niteliği ile sınırlı olacak şekilde değerlendirmemek gerekmektedir³⁹. Örneğin bir üniversite öğrencisinin yaz döneminde üç ay belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmak istemesi halinde belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilecektir⁴⁰.

³³ Çil, Belirli Süreli, s. 43.

³⁴ Süzek, s. 239.

³⁵ Süzek, s. 239; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 530; Caniklioğlu, Sorunlar, s. 165; Başterzi, s. 432; Odaman/Karaçöp, s. 292; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 169; Yiğit, s. 156; Doktrinde Taşkent, öğreti ve Yargıtay'ın iş sözleşmesinin belirli süreli olarak bir kez yapılmasında da objektif koşul gerekliliğini öne süren görüşlerine katılmamaktadır. Yazara göre "4857 sayılı yasa hazırlanırken belirli süreli sözleşmelerin yapılmasında göz önünde tutulan Avrupa Birliği'nin 99/70 sayılı yönergesinde bir kere yapılan belirli süreli iş sözleşmesi için herhangi bir sınırlama, objektif koşul veya esaslı neden aranmış değildir. Yönergenin "Kötüye Kullanmanın Önlenmesi" başlıklı 5. paragrafında sadece zincirleme denilen sözleşmeler için alınması gereken önlemler sıralanmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinden Almanya ile Fransa'da da bir kere yapılan belirli süreli iş sözleşmesi için herhangi bir koşul öngörülmemiş değildir...". Taşkent, Belirli Süreli, s. 36; Taşkent, Serbesti, s. 21.

³⁶ Süzek, s. 239; Akyiğit, İş Hukuku, s. 124; Akyiğit, Bireysel, s. 126; Caniklioğlu, Sorunlar, s. 168; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 120; Odaman/Karaçöp, s. 292.

³⁷ Yarg. 9. HD. 24.12.2020, 300/20141, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; Aynı yönde Yarg. 9. HD. 15.09.2020, 22178/7846, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

³⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 196; Aynı yönde Süzek, s. 243-244; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 522; Sümer, s. 427.

³⁹ Caniklioğlu, Sorunlar, s. 165.

⁴⁰ Caniklioğlu, Sorunlar, s. 165.

5.1.3.2. *Belirli Süreli İşler*

Bir mevsim veya kampanya dönemi için yapılan iş sözleşmeleri örneğinde olduğu üzere iş sözleşmesinin yapılması sırasında işin ne kadar süreceğinin bilindiği veya öngörülebildiği işler “belirli süreli iş”lerdir⁴¹. Belirli süreli işten bahsedebilmek için belirli süreli iş sözleşmesine konu olan işin geçici nitelik arz etmesi gerekmektedir⁴². Belirli süreli işler iki imkan dahilinde meydana gelebilir. Birinci ihtimalde işyerinde bahçe düzenlemesinin yapılması örneğinde olduğu üzere belirli süreli iş, işyerinin veya işletmenin faaliyet konusuna girmez⁴³. Burada işyerinin veya işletmenin sürekli ve normal faaliyet alanı dışında kalan bir iş söz konusudur ve bu iş, işyerindeki veya işletmedeki işçiler tarafından ifa edilememekte ve yine bu iş nedeniyle geçici iş gücü ihtiyacı ortaya çıkmaktadır⁴⁴. İkinci ihtimalde ise uluslararası konferans çerçevesinde planlama faaliyeti örneğinde olduğu üzere belirli süreli iş, bizzat işyeri veya işletmenin faaliyet konusunu oluşturmakla birlikte işyeri veya işletme, geçici süreyle etkinlik göstermek üzere oluşturulmaktadır⁴⁵.

⁴¹ Süzek, s. 241; Aynı yönde Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 193; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 536; Ulucan, Türleri, s. 41; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 184-185; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 123; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 72.

⁴² Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 185; “...Dosya içeriğine göre eski hükümlü olan davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmış, sözleşmede işten yada işçinin vasfından kaynaklanan bir objektif ve esaslı nedenden bahsedilmemiştir. Davacının çalıştığı işyerindeki kaynak bölümü sürekli bir iştir. Somut bu maddi olgulara göre, davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif neden bulunmadığı anlaşılmaktadır...”, Yarg. 9. HD. 12.03.2007, 20114/6285, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; “...Somut olayda, taraflar arasında yapılmış olan sözleşmenin süresi yeni çelikhane kısmı inşaatındaki kaynak ve montaj işlerinin bitimi olarak kararlaştırılmış ve bu kısımdaki kaynak ve montaj işlerinin bitimi ile sözleşmenin hiçbir ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir. Kaynak ve montaj işçisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin yeni çelikhane kısmı inşaatındaki kaynak ve montaj işlerinin bitimi nedeni ile kendiliğinden sona erdiği davalı işverence bildirilmiştir. Kaynak ve montaj işinin davalı şirketin asli ve sürekli işlerinden olmadığı, yeni çelikhane kısmı inşaatı nedeni ile geçici bir ihtiyaçtan doğduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Sözü edilen iş için işe alınan işçilerden bir kaçının zaman zaman ortaya çıkan eleman ihtiyacı nedeni ile kısa süreli ve geçici olarak başka işlerde çalıştırılmış olması, asli ve sürekli işlerde çalıştırılmak için işe alındıkları anlamına gelmez, inceleme konusu olay bakımından işin biteceği tarih açık olarak kararlaştırılmamışsa da öngörülebilir niteliktedir. Nitekim davacı tanıkları da işe başladıklarında bitiş süresinin kendilerine yaklaşık olarak söylendiğini açıklamışlardır. Mevcut olgulara göre, iş sözleşmesi belirli süreli olduğundan...”, Yarg. 9. HD. 31.03.2008, 7443/7075, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

⁴³ Alpagut, Belirli Süreli, s. 105.

⁴⁴ Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 527.

⁴⁵ Alpagut, Belirli Süreli, s. 105.

5.1.3.3. *Belirli Bir İşin Tamamlanması*

Kanun'da belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için öngörülen bir diğer objektif koşul olan ve bir bina yapımının bitmesi, bir makinanın fabrikaya monte edilmesi şeklinde örnekler verilebilen “işin tamamlanması” nedeni, işin niteliği itibariyle, mutlaka belirli bir süre sonra bitecek ve tamamlanacak bir olaya bağlanmasını ifade etmektedir⁴⁶. Bu doğrultuda iş sözleşmesinin, örneğin belirli bir buluşun tamamlanmasına kadar devam edeceğinin kararlaştırılması durumunda, özelliği gereği buluşun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği veya gerçekleşme zamanının önceden tespit edilmesi olasılığı bulunmadığından sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olacaktır⁴⁷. Bununla birlikte konusu buluş olan bir araştırma projesinin süresi belirli ise bu araştırma projesi kapsamında belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Zira araştırma projesinde mutlaka bir buluşun gerçekleştirilmesi değil, konusu buluş olan ve süresi belirli olan bir araştırma projesi söz konusudur⁴⁸.

5.1.3.4. *Belirli Bir Olgunun Ortaya Çıkması*

Hastalık, hamilelik gibi bir durum nedeniyle bir işçinin izinli olması ve bu işçinin izinli olduğu dönem için başka bir işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması durumu “belirli bir olgunun ortaya çıkması” koşuluna örnek olarak verilebilir⁴⁹. Bununla birlikte bu koşul, her zaman objektif niteliği haiz olmayabilir. İşyeri

⁴⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 193-194; Aynı yönde Süzek, s. 241; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 123; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 72; Canbolat, s. 195-196; Yiğit, s. 137-138; “...Dosya içeriğine göre, makine mühendisi olan davacı işçi ile, imzalanan belirli süreli 15.02.2005 tarihli iş sözleşmesinde, sözleşme süresinin İsdemir Yeni kireç Fabrikası Projesinde projenin ve personelin söz konusu projedeki ihtisas alanı ile ilgili işlerinin tamamlanması ile son ereceği belirtilmiştir. Davalı işveren projenin tamamlandığını belirterek iş sözleşmesini 17.10.2006 tarihinde feshetmiştir. Projenin fesihden 2 ay sonra tamamlandığı da anlaşılmaktadır. Ancak aynı sözleşmede, taraflar başka projelerde birlikte çalışmak istedikleri takdirde yeniden sözleşme yapmak sureti ile çalışabilirler kuralı yanında, işverenin ihtiyaç halinde sözleşmeye esas projenin haricindeki projelerde de davacı işçiyi görevlendirilebileceği, işverenin merkezi ve şubelerinde görev verilebileceği hükmüne de yer verilmiştir. Nitekim davacı çalışma süresi içinde sözleşme konusu proje dışında da çalıştırıldığını iddia etmiştir. Yukarıda açıklandığı üzere salt süre yada bir işin tamamlanması tek başına sözleşmeye belirli süreli olma özelliğini vermeyecektir. Sözleşmenin diğer hükümlerinde davalı işverenin başka projelerinin bulunduğu, işverenin bu projelerde görevlendirebileceği anlaşılmaktadır. Sözleşmedeki bu hükümler iş sözleşmesinin belirsiz süreli sözleşme olduğunu göstermektedir. Sözleşme salt İsdemir Yeni Kireç Fabrikasındaki projenin tamamlanmasına bağlı tutulmamıştır. Davacının belirli süreli olamayan iş sözleşmesi ile çalıştığı kabulü gerekir...”, Yarg. 9. HD. 18.03.2008, 26205/5307, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

⁴⁷ Canbolat, s. 196.

⁴⁸ Canbolat, s. 196.

⁴⁹ Süzek, s. 242; Aynı yönde Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 528; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 121; Canbolat, s. 195; Yiğit, s. 139.

cirosunun belirli bir miktarın altına düşmesi halinde iş sözleşmesinin sona ereceği şeklindeki bir düzenleme de belirli bir olgunun ortaya çıkması koşulu kapsamında sayılabilecek ise de bu durum, belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması için objektif neden oluşturmamaktadır⁵⁰. Bu nedenle belirli bir olgunun ortaya çıkması nedeniyle bir iş sözleşmesinin sürelendirilmesi halinde, objektif nedenin varlığı ayrıca gözden geçirilmelidir⁵¹.

İşyerinde geçici süre ile iş yoğunluğunun artması meselesi, belirli bir olgunun ortaya çıkması koşulu başlığı altında incelenmesi gereken bir diğer durumdur. Özel üretim talepleri örneğinde olduğu üzere iş yoğunluğunun arttığı durumlarda geçici iş gücü ihtiyacı ortaya çıkar ve bu iş gücü ihtiyacı önceden öngörülebilecek nitelik arz etmez. Bununla birlikte işverenlerin çekirdek kadro olarak isimlendirilebilecek sürekli işçi kadrosunu düşük tutmak suretiyle her alınan iş veya siparişe birlikte belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırma yoluna yönelmelerinin önüne geçilebilmesi amacıyla, işyerinde iş yoğunluğunun artması nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesi kurulması somut olay nezdinde dikkatle incelenmelidir. İşyerinin olağan iş yoğunluğu kapsamındaki işler nedeniyle kurulan belirli süreli iş sözleşmeleri geçerli görülmemelidir⁵².

5.1.3.5. Kanundan Kaynaklanan Haller

İş Kanunu'nda zikredilen objektif koşullara ek olarak herhangi bir kanunda belirli süreli iş sözleşmesinin öngörülmüş olması durumunda sözleşmenin, Kanun gereği belirli süreli olduğu sonucuna varılmaktadır. Çalışma konumuzu oluşturan 5580 sayılı Kanun kapsamında özel öğretim kurumları ile eğitim personeli arasındaki iş sözleşmesinin de bu doğrultuda belirli süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilmektedir. Yargıtay'ın konu ile ilgili ve aşağıda daha detaylı incelenecek olan İçtihadı Birleştirme Kararı'na göre "Bu açıklamalar ışığında 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinde belirtilen iş sözleşmesinin niteliğinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu anlaşılmalı, kanunda öngörülen bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11'inci maddesinde belirtilen objektif koşulun gerçekleştiği kabul

⁵⁰ Alpagut, Belirli Süreli, s. 106.

⁵¹ Alpagut, Belirli Süreli, s. 106; Aynı yönde Ulucan, Değerlendirme, s. 155-156.

⁵² Alpagut, Belirli Süreli, s. 107; Aynı yönde Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 527-528, 540.

edilmelidir. Başka bir anlatımla kanun hükmünün sözleşmenin belirli süreli yapılması zorunluluğu öngördüğü durumda objektif koşulların varlığı aranmaz⁵³”.

5.1.4. Zincirleme İş Sözleşmeleri

Eskiden beri uygulamada işçiye ihbar süresi veya bu süreye ait ücreti vermekten ya da koşullarının gerçekleşmesi halinde kıdem tazminatı ödemekten imtina eden işverenler, işçilerle belirli süreli iş sözleşmeleri yapıp ve bu belirli süreli iş sözleşmelerini yenileyerek zincirleme iş sözleşmeleri ortaya çıkararak işi sürdürmekte ve ilişkiyi sona erdirmek istediklerinde de yeni bir iş sözleşmesi yapmamakta ya da sözleşmenin yenilenmediğini işçiye bildirmek yolunu seçmekteydiler⁵⁴. 4857 sayılı İş Kanunu’ndan önce bu şekilde zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını Yargıtay, hakkın kötüye kullanılması olarak kabul ediyor ve sözleşmelerin tamamının tek bir belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak addedilmesi gerektiği yönünde hüküm kuruyordu. Bu uygulama, 4857 sayılı İş Kanunu’nda özel olarak kural altına alınmıştır⁵⁵.

İş Kanunu’na göre belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir (m.11/2). Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar (m.11/3)⁵⁶. İş Kanunu m. 11/1’de

⁵³ Yargıtay İBK, E. 1, K. 2 (RG. 29.06.2018, 30463).

⁵⁴ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 198; Aynı yönde Süzek, s. 249-250.

⁵⁵ Süzek, s. 250; Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 28; Ulucan, Türleri, s. 45; Aynı yönde Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 198-199; Canbolat, s. 189; “...Davacı, davalıya ait işyerinde birbirini izleyen belirli süreli hizmet akitleriyle, başka bir deyişle zincirleme sözleşmelerle çalıştırılmıştır. Bu durumda davacının başlangıçtan itibaren süresi belirli olmayan hizmet akti ile çalıştığının kabulü gerekir. Dairemizin ötedenberi yerleşmiş uygulamaları da bu doğrultudadır. Gerçekten, ortada objektif haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme sözleşmelerle çalıştırılması ve böylece belirsiz süreli hizmet akitlerine tanınan koruyucu hükümlerden kurtulmak amacının güdülmesi akit serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturur ve hukuk düzenince korunmaz...”, Yarg. 9. HD. 16.09.1993, 12848/2920, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

⁵⁶ “...Dosya içeriğine göre, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşma ile oluşturulan İ... Konferansı Örgütü'ne bağlı olarak Merkezi Ankara'da olmak üzere oluşturulan davalı kuruluşun, kendi tüzük ve iç yönetmelik hükümlerine göre sözleşmeli personel çalıştırdığı ve davacıyı da bu kapsamda işe aldığı, davacı ile başlangıçta 3 aylık, sonra 6 aylık ve takip eden süreçte bir yıllık tam gün çalışanlar için öngörülen sözleşme imzalandığı ve bu bir yıllık sözleşmelerin beş kez yenilendiği, en son sözleşmenin bitim tarihi olan 30.06.2006 tarihinde yenilenmeyeceğinin davacıya bildirildiği anlaşılmaktadır... Uyuşmazlık, işyerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacının, birden fazla yenilenen bu sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca belirsiz süreli hale gelip gelmeyeceği noktasında toplanmaktadır... Ne var ki, davalı uluslararası kuruluşun tüzüğü ve iç yönetmelik hükümleri incelendiğinde, İç Yönetmeliğin 4.3 maddesinde, Genel Direktör'ün en fazla bir yıllık ve yenilenebilir sözleşmelerle ... uzman ve yerel personel istihdam edebileceği kuralına yer verilmiştir.

kullanılan “objektif koşullar” terimi ile m. 11/2’de kullanılan “esaslı neden” terimi aynı anlamdadır⁵⁷.

Öncelikle belirtmek gerekir ki düzenlemedeki “birden fazla üst üste” ifadesi ile sözleşmenin ikiden fazla yapılması ya da yenilenmesi halinde zincirleme durumu olabileceği sonucuna varılabilmekte ise de madde gerekçesinden, belirli süreli iş sözleşmesinin ikincisinin yapılmasıyla zincirleme hale gelmiş sayılacağına amaçlandığı anlaşılmaktadır⁵⁸.

Zincirleme iş sözleşmesinin varlığını koruyabilmesi için bir başka deyişle birden fazla üst üste yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin bu niteliklerini sürdürebilmeleri için objektif koşulun devam ediyor olması gerekmektedir. Ancak doktrinde katıldığımız görüş uyarınca objektif koşulun bir önceki ile aynı olması zorunluluğu bulunmamaktadır⁵⁹.

Kanun hükmü gereği kurulan belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla yenilenmesi halinde sözleşmenin belirli süreli olma özelliğini koruyacağı ifade edilmektedir⁶⁰.

Davacı eğitim ve mesleği gereği uzman bir konumda olup, bu madde kapsamında istihdam edilmiş ve iş sözleşmesi de bu madde gereğince yenilenmiştir. Davalı işverenin uluslararası kuruluş olması, tüzük ve iç yönetmeliğine göre uzman personel istihdam etmesi ve bu kapsamdaki personel ile en fazla birer yıllık sözleşme imzalanması ve aynı şartlarla bunun yenilenmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11/3. maddesi anlamında esaslı nedendir. Bir başka anlatımla, davacının iş sözleşmesinin birden fazla yenilenmesi, işverenin konumuna, iç mevzuatına ve davacının uzman olarak çalıştırılması esaslı nedenlerine dayanmaktadır...”, Yarg. 9. HD. 05.02.2007, 30127/2013, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

⁵⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 200; Süzek, s. 249; Ulucan, Türleri, s. 46; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 124; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 75; Ulucan, Değerlendirme, s. 159; Ekmekçi/Yiğit, s. 60; Sümer, s. 433; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 160; Çil, Belirli Süreli, s. 35; Yiğit, s. 156; Güler, s. 552; Doktrindeki “objektif koşul” ile “objektif (esaslı) neden” kavramlarının aynı anlama gelmediği görüşü hakkında bkz. Taşkent, Serbesti, s. 17-18.

⁵⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 199; Aynı yönde Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 29-30; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 557; Caniklioğlu, Sorunlar, s. 167.

⁵⁹ Yiğit, s. 158; “...Belirli süreli iş aktinin yapılmasının objektif nedeni varsa ve bu neden devam ediyorsa veya yeni bir neden ortaya çıkmışsa belirli süreli iş sözleşmeleri yenilenebilir şekilde değerlendirilmelidir. Zincirleme iş sözleşmelerini belirli süreli niteliğini koruyabilmeleri için her birinin aynı objektif nedenlerin aynı olması da şart değildir...”, Yarg. 9. HD. 04.04.2008, 29759/7455, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

⁶⁰ Yargıtay 22. HD. 25.06.2019, E. 17255, K. 14022 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası); “Kanun hükmü ile sözleşmenin belirli süreli yapılması gereken hallerde belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılması da sözleşmenin belirli süreli olma niteliğini ortadan kaldırmaz.”, Yargıtay İBK, E. 1, K. 2 (RG. 29.06.2018, 30463).

Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki iş ilişkileri açısından da İş Kanunu'na paralel bir düzenleme getirilmiştir. TBK m. 430/2'ye göre esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir.

5.1.5. Farklı İşlem Yasağı ve Sınırları

İş Kanunu 99/70 sayılı AB Yönergesi'ne uygun olacak şekilde, belirli süreli iş sözleşmesinin tarafı olan işçiler ile belirsiz süreli iş sözleşmesinin tarafı olan işçiler arasında ayırım yapılmaması ilkesini düzenlemektedir⁶¹. Ayrımcılık yasağının kural altına alındığı İş Kanunu m. 5/2'ye göre işveren, esaslı sebepler olmadıkça, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. Yine İş Kanunu m. 12/1'e göre belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz⁶².

Belirtilen düzenlemeler gereği ayırımı haklı kılan kıdem, nitelik gibi esaslı nedenler olmadığı sürece işverenin, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ile belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi arasında eşitlik ilkesine aykırı olacak şekilde ayrımcılık yapmaması gerekmektedir⁶³.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır (m.12/2).

⁶¹ Süzek, s. 251; Aynı yönde Caniklioğlu, Sorunlar, s. 170.

⁶² Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı hakkında bkz. Doğan Yenisey, Kübra, "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 11, Y. 2006, s. 64 vd; Kandemir, Murat/Yardımcıoğlu, Didem, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi", Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 30-31, Y. 2004, s. 3 vd; "...Öte yandan değinilen 11. madde, 18 Mart 1999 tarihli 1999/70 EC Konsey Yönergesi ile birlikte ele alınmalıdır. Çerçeve sözleşmesinin 4. maddesinde ayırım gözetmeme ilkesi vurgulanmıştır. Buna göre iş şartları açısından, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yapılacak farklı muamele esaslı sebeplere dayandırılmadığı sürece, yalnızca belirli süreli iş sözleşmesi ve iş ilişkisi ile çalışmasından dolayı, emsal kadrolu işçilerden daha dezavantajlı davranılmayacaktır...", Yargıtay 9. HD. 15.09.2020, 22178/7846, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

⁶³ Süzek, s. 251; Aynı yönde Caniklioğlu, Sorunlar, s. 170; Ulucan, Türleri, s. 48; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 66; Bkz. Ulucan, Değerlendirme, s. 161 vd.

Belirtilen düzenleme ile ücret ve paraya ilişkin menfaatlardan faydalanma hususunda orantı sağlanması yoluyla işçiye eşit davranılması amacına ulaşılmak istenilmiştir⁶⁴.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda⁶⁵ şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır (m.12/3). Eşitlik ilkesinde, kural olarak işverenlere kendi işçileri arasında eşit davranma borcu yüklenir iken bu düzenleme ile bu borcun karşılaştırılabilir işçi açısından kapsamı genişletilmekte ve işverene başka işverenlerin işçilerini de dikkate alma borcu yüklenmektedir⁶⁶. Bir başka deyişle işverenin kendi işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi bulunmadığında, başka işyerindeki belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi ile karşılaştırma yapmasının aranması hususunun ne kadar isabetli olduğu, katıldığımız görüş uyarınca tartışmaya açıktır⁶⁷. Zira işveren bu yükümlülük nedeniyle pek çok durumda büyük bir belirsizlikle karşı karşıya kalabilecek demektir ve hukukta belirsizlik adaletsiz sonuçları da beraberinde getirir⁶⁸. Bu nedenle doktrinde Caniklioğlu'nun katıldığımız görüşü uyarınca düzenlemede değişiklik yapılmalı ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin işyerinde emsal bir işçinin olmaması halinde işçinin çalıştığı işkolunda aynı koşullara sahip işyerleri açısından belirsiz süreli çalışan emsal işçiler için yerleşik bir uygulama varsa buna göre farklı muamelenin yasaklanması isabetli olacaktır⁶⁹.

5.1.6. Asgari Süreli İş Sözleşmesi

İş sözleşmesinin tarafları sözleşme serbestisi gereği iş ilişkisinin süresi ile ilgili asgari bir süre kararlaştırabilirler. Bu yönde bir karar, söz konusu sözleşmenin belirlenen süre kadar feshedilememesini sağlar; bir başka deyişle taraflar bu süre boyunca fesih haklarından feragat etmiş olurlar⁷⁰. Asgari süre boyunca tarafların

⁶⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 70.

⁶⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu'na göre emsal işçi belirlenirken Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki işkolu sınıflandırılmasına değil, işçilerin aynı sektörde çalışıyor olmalarına dikkat etmek gerekmektedir, Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 73.

⁶⁶ Caniklioğlu, Sorunlar, s. 170.

⁶⁷ Caniklioğlu, Sorunlar, s. 170-171; Aynı yönde Ulucan, Türleri, s. 50; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 73; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 79.

⁶⁸ Caniklioğlu, Sorunlar, s. 171.

⁶⁹ Caniklioğlu, Sorunlar, s. 171.

⁷⁰ Alpagut, Hizmet Sözleşmesi, s. 12; Alpagut, Belirli Süreli, s. 133; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 22; Aynı yönde Sümer, s. 435; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 382; Yuvalı, s. 329; Asgari süreli iş sözleşmesi hakkında detaylı bilgi için bkz. Erener, s. 47 vd.

bildirimli fesih hakkını ortadan kalkmaktadır⁷¹. Bu durumun sonucu olarak asgari süreli iş sözleşmesi, en erken asgari sürenin sonunda ve bildirim sürelerine riayet edilmek suretiyle sona erdirilebilir⁷². Önemle vurgulamak gerekir ki asgari süreli iş sözleşmesi asgari sürenin sonunda kendiliğinden sona ermez; sözleşme ancak, asgari sürenin sonunda geçerli olacak ya da daha sonra kullanılacak şekilde süreli fesih yoluyla feshedilebilir⁷³. Şüphesiz her iki tarafın haklı nedenle fesih hakkı asgari süre içerisinde de ve daha sonra da her durumda saklıdır⁷⁴.

Doktrindeki İş Kanunu'ndaki belirli süreli iş sözleşmeleri için getirilen objektif neden zorunluluğunun İş Kanunu kapsamında asgari süreli iş sözleşmelerinin kurulmasını engelleyeceği yönündeki görüşüne⁷⁵ karşılık olarak genel kanı, objektif neden zorunluluğu düzenlemesiyle korunması amaçlanan menfaat ile asgari süreli iş sözleşmelerinin taşıdığı özellik örtüşmediği için İş Kanunu kapsamında asgari süreli iş sözleşmesinin kurulmasına yönelik herhangi bir engel bulunmadığı yönündedir⁷⁶.

Asgari süreli iş sözleşmesinde tarafların iradesi belirli süreli iş sözleşmesinde olduğu üzere sözleşmeyi sürelendirme değil, belirli bir süre süreli fesih hakkını ortadan kaldırmaktır⁷⁷. Bu sebeple asgari süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmeleridir⁷⁸. Bununla birlikte asgari süre boyunca sözleşmenin bildirimli fesih

⁷¹ Canbolat, Talat/Erener, Ebru, "Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart", İş ve Hayat Dergisi, C. 3, S. 5, Y. 2017, s. 239.

⁷² Alpagut, Hizmet Sözleşmesi, s. 12; Alpagut, Belirli Süreli, s. 133; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 22; Yuvalı, s. 329; Erener, s. 50.

⁷³ Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 31; Aynı yönde Süzek, s. 252; Canbolat, s. 206.

⁷⁴ Süzek, s. 252; Alpagut, Belirli Süreli, s. 134; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 25.

⁷⁵ Ulucan, Türleri, s. 51.

⁷⁶ Alpagut, Belirli Süreli, s. 133; Aynı yönde Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 31; Süzek, s. 252; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 383.

⁷⁷ Alpagut, Hizmet Sözleşmesi, s. 13; Alpagut, Belirli Süreli, s. 133; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 23; Centel, s. 23; Yuvalı, s. 330; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 383.

⁷⁸ Alpagut, Hizmet Sözleşmesi, s. 12; Alpagut, Belirli Süreli, s. 133; Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 31; Süzek, s. 252; Centel, s. 23; Sümer, s. 435; Canbolat, s. 206; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 23; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 121; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 81; Yuvalı, s. 329-330; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 383; Erener, s. 50; Akyiğit'e göre asgari süre içerisinde sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi iken asgari süreden sonra belirsiz süreli iş sözleşmesidir, Akyiğit, İş Hukuku, s. 125; Akyiğit, Bireysel, s. 127; Odaman/Karaçöp, s. 290; "...Dosyada bulunan hizmet sözleşmesinin VI. maddesinde "personel banka tarafından verilecek eğitim bitim tarihinden itibaren 2 yıl bankada çalışmayı kabul eder" hükmü bulunmaktadır. Sözleşmede bahsedilen sürenin eğitim giderlerinin tahsili amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Esasen iş sözleşmesi asgari süreli hizmet sözleşmesi niteliğindedir. Anılan sözleşmelerde işçinin en az çalışacağı süre belirlenmekte olup sözleşmenin belirli süreli olduğunun kabulü mümkün değildir. Bu nedenle davacının ihbar tazminatı isteğinin belirli süreli sözleşme kabul edilerek reddi bozma sebebidir...", Yarg. 9. HD. 18.06.2007, 32752/19457, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

yoluyla feshedilememesi durumu bu süre zarfında sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesine yaklaştırmakta, asgari süre sonrasında sözleşmenin devam etmesi durumunda ise sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak herhangi bir kısıtlama olmaksızın devam etmektedir⁷⁹.

Asgari süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu için belirli süreli iş sözleşmeleri için aranan sınırlamalara bağlı değildir⁸⁰. Asgari süreli iş sözleşmelerinin iş güvencesi açısından işçi aleyhine sonuç yaratmadığını vurgulamak gerekmektedir. Şöyle ki asgari süre içinde işveren, süreli fesih yoluna başvuramayacak ve fakat haksız fesih yoluyla işçi işten çıkarılırsa da haksız feshin hukuki sonuçları doğacak, işçi bakiye süre ücretine ve şartları oluşmuşsa kıdem tazminatına hak kazanacaktır⁸¹. Asgari süre içerisinde süreli fesih yoluna başvurulamayacağı için ihbar tazminatı hakkı doğmayacaktır. Asgari sürenin tamamlanmasından sonra da sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak mevcudiyetini devam ettirecek ve kendiliğinden sona ermeyeceğinden İş Kanunu'nun feshe ilişkin hükümlerine tabi olunacaktır⁸².

5.2. İş Sözleşmesinin Türü

Özel öğretim kurumları ile yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler arasındaki iş sözleşmesinin türünün belirli süreli iş sözleşmesi mi asgari süreli iş sözleşmesi mi olduğu yönünde doktrinde görüş farklılıkları bulunmaktadır.

⁷⁹ Canbolat/Erener, s. 244-245.

⁸⁰ Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 32; Süzek, s. 252; Canbolat, s. 206-207; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 24; Yuvalı, s. 330.

⁸¹ Süzek, s. 253; Aynı yönde Alpagut, Belirli Süreli, s. 134; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 27; “Davacı ile davalı şirket arasında en az beş yıl çalıştırılması koşulu ile asgari süreli hizmet sözleşmesi yapıldığı ve davacı işe başladıktan kısa bir süre sonra iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda kalan süreye ait ücretin B.K. 325. maddesi hükmü, bir kimsenin beş yıl gibi uzun bir süre işsiz kalması halinin hayatın olağan akışısına uygun düşmeyeceği olgusu ve davacının fiil çalışma süresinin çok kısa olması gözetilip uygun oranda indirim yapılmak suretiyle belirlenmesi gerekir...”, Yarg. 9. HD. 29.05.2008, 20621/12956, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

⁸² Alpagut, Belirli Süreli, s. 134; Süzek, s. 253; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 27; Yuvalı, s. 330, “...Asgari süreli sözleşmeler, tarafların bildirimli fesih haklarını asgari bir süre için ortadan kaldırdıkları belirsiz süreli sözleşmelerdir. Tarafların öngördükleri asgari sürenin bitimi ile sözleşme kendiliğinden sona ermemekte, sözleşme belirsiz süreli olarak devam etmektedir. Bu özelliği nedeniyle asgari süreli sözleşmeler belirli süreli olarak kabul edilmemektedir. Belirsiz süreli olarak kabul edilmelerinin nedeni tarafların sözleşmenin sona erme zamanını belirlememiş olmalarıdır. Belirsiz süreli kabul edildikleri için asgari süreli sözleşmenin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde işçi şartları varsa iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir...”, Yarg. 9. HD. 27.04.2017, 4620/7462, Lexpera Hukuk Veritabanı.

Bu durum, 5580 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 1. fıkrasındaki "en az bir takvim yılı süreli olmak üzere" ifadesinden kaynaklanmaktadır.

5.2.1. Doktrindeki Görüşler

Öncelikle sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunu kabul eden görüşlere yer verecek olur isek doktrinde Süzek'e göre 5580 sayılı Kanun'un amacı eğitimin korunarak yarıda kesilmemesi olduğundan söz konusu ifade ile sözleşmenin en az bir ders yılı için kurulabileceği gibi birden fazla ders yılı için belirli süreli olarak kurulabilmesi amaçlanmaktadır. Sözleşmenin asgari süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi durumunda takvim yılının bitiminden sonra sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi şeklinde devam edeceği için sözleşmenin tarafı olan öğretmen dönem ortasında sözleşmeyi feshedebilecektir ve bu durum 5580 sayılı Kanun'un eğitimin korunması amacına aykırı olacaktır⁸³. Alpagut'a göre belirli süreli iş sözleşmesinin kanundan kaynaklandığı hallerde ayrıca bir objektif neden bulunması gerekmemektedir. Tartışmaya sebep olan ifade belirli süreli iş sözleşmesinin asgari süresini tespit etmeye yöneliktir ve kanun koyucu asgari bir süre belirleyerek eğitim aksamaması amacı doğrultusunda belirli süreli iş sözleşmesi yapma zorunluluğu getirmiştir⁸⁴. Centel'e göre 5580 sayılı Kanun m. 9/1 hükmü objektif koşulu oluşturmaktadır⁸⁵. Sümer'e göre de söz konusu düzenlemenin amacı eğitim-öğretim faaliyetinin kesintiye maruz kalmamasıdır ve bu doğrultuda sözleşme on beş ay ya da on sekiz ay gibi bir süre için kurulamaz, sözleşme süresi bir yıl ve katları şeklinde olmalıdır⁸⁶. Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz'e göre düzenlemenin esas amacı işçinin işinin güvence altına alınması değil, eğitimde aksamaya ve kalitesizleşmeye yol açmamaktır. Öte yandan kanun koyucu 625 sayılı Kanun'daki düzenlemeyi 5580 sayılı Kanun'da da muhafaza etmek suretiyle belirli süreli iş sözleşmesini amaçlamaktadır⁸⁷.

⁸³ Süzek, s. 759-760.

⁸⁴ Alpagut, Belirli Süreli, s. 109-110; Ayrıca bkz. Ekonomi, Hukuka Uygunluk, s. 25; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 123-124; Doktrinde Güler'e göre de yasadın kaynaklanan belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif nedenin varlığı tartışılmayacaktır, Güler, s. 554.

⁸⁵ Centel, s. 23; Bkz. Tuncay, s. 904; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, "5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Yapılan Zincirleme İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Kıdem Tazminatı", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, Y. 2016, s. 233-234.

⁸⁶ Sümer, s. 436.

⁸⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 392; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 235.

Özel öğretim kurumları ile yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler arasındaki iş sözleşmesinin türünün belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi durumunda sözleşmenin zincirleme iş sözleşmesi şeklinde kurulması da mümkün olmaktadır⁸⁸.

Sözleşmenin asgari süreli iş sözleşmesi olduğunu kabul eden Canbolat'a göre söz konusu düzenlemede sözleşmenin sona erme tarihini değil sözleşmenin en az bir yıl süre ile yürürlükte kalmasını hükme bağlamaktadır. Tarafların belirli süreli iş sözleşmesi akdedebilmeleri için İş Kanunu'ndaki objektif koşulların bulunması gerekmektedir⁸⁹. Odaman//Karaçöp'e göre 5580 sayılı Kanun m. 9/1'de eğitimin aksamaması amaçlanmaktadır, bu nedenle en az bir yıl süreli iş sözleşmesinin kurulması gerekmektedir. Düzenlemede eğitimin aksamaması için sözleşmelerin en az bir yıl feshedilmesinin önüne geçilmiştir⁹⁰. Yine Alan'a göre 5580 sayılı Kanun m. 9/1, c. 2'deki "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." şeklindeki düzenleme asgari süreli iş sözleşmesi olma görüşünü destekler niteliktedir⁹¹.

5.2.2. Yargıtay Uygulaması

Özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticinin iş sözleşmesinin türü ile ilgili Yargıtay uygulaması zaman içerisinde değişiklik göstermiş ve bu süreçte daireler arasında görüş farklılığı yaşanmıştır. Yargıtay'ın 22. Hukuk Dairesi⁹² ve Yargıtay HGK⁹³ söz konusu sözleşme ile ilgili

⁸⁸ Centel, s. 24; Güler, s. 554.

⁸⁹ Canbolat, s. 203 vd; Aynı yönde Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 210; Akyiğit, İş Hukuku, s. 123-124; Akyiğit, Bireysel, s. 126.

⁹⁰ Odaman/Karaçöp, s. 290-291.

⁹¹ Alan, s. 52; Aynı yönde Erener, s. 112.

⁹² "Dosya içeriğine göre davacı, 01.08.2000 tarihinden itibaren, davalı ile okul müdürü olarak her yıl birer yıl süreli belirli süreli sözleşme imzalayarak çalışmıştır. En son 01.09.2008-31.08.2009 tarihleri arasında geçerli olan bir yıl süreli sözleşme imzalanmıştır. Davacı 05.05.2009 tarihli dilekçesi ile sözleşmeden doğan ücretlerini almak kaydı ile kendi isteği ile görevinden istifa ettiğini belirtmiştir. Bu tarihten sonra da, davacıya sözleşme süresinin bitimine kadar ücret ödemeleri yapıldığı anlaşılmaktadır. Sözleşme bitim tarihinde (31.08.2009) Sosyal Güvenlik Kurumuna işten ayrılışı bildirilmiş ve davacı 01.09.2009 tarihinde başka işyerinde sigorta bildirimini yapılarak işe başlamıştır. Davacı ile davalı arasında 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesi ve 625 Kanununun 32. maddesi uyarınca yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri geçerlidir.", Yargıtay 22. HD. 25.10.2017, E. 17794, K. 22864 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

⁹³ "Tüm bu açıklamalar ışığında somut olay incelendiğinde, davacının çalıştığı iş yerinde halen görev yapan müdür yardımcısının, henüz sözleşme devam ederken 2011 yılı Ağustos ayında davacının

kararlarında sözleşmenin türünü belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirmiş; 7⁹⁴. ve 9⁹⁵. Hukuk Daireleri ise 2014 yılı sonuna kadar belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirir iken 2015 yılı itibariyle görüş değişikliğine giderek sözleşmenin türünü asgari süreli iş sözleşmesi olarak kabul eden kararlar vermişlerdir⁹⁶. Bununla birlikte

sözleşmesinin yenilenmeyeceğini beyan ettiği ve 2011 Eylül döneminde okula yeni bir Türkçe öğretmeni alındığı konusundaki tanık beyanları, davacının davalıya çekmiş olduğu ihtarname ve Kütahya Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapmış olduğu başvuru birlikte değerlendirildiğinde, davacının birer yıllık belirli süreli sözleşmeler ile 2006 yılından bu yana Türkçe öğretmeni olarak çalışmaya devam ettiği ve her yıl sözleşmesinin yenilediği, 2011 yılında ise davacının, sözleşmesinin yenilenmesini beklemesine rağmen davalı işveren tarafından herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin sözleşmenin yenilenmemiş olması nedeniyle davacının kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir. Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 26.11.2014 gün, 2013/22-1443 E.-2014/958 K. sayılı kararında da aynı türde uyumsuzlukla ilgili olarak davacının iş sözleşmesinin sürenin sonunda işverence haklı bir neden gösterilmeksizin yenilenmemesi nedeniyle kıdem tazminatı taleplerinin kabulünün gerekeceği kabul edilmiştir.”, Yargıtay HGK, 22.02.2017, E. 922, K. 316 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

⁹⁴ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 2015 öncesindeki bir kararına göre “Somut olayda davacının davalıya ait özel eğitim kurumunda 5580 Sayılı Kanun uyarınca öğretim elemanı olarak çalıştığı, 5580 Sayılı Kanunun 9/1 maddesi uyarınca aradaki iş ilişkisinin belirli süreli olduğu açık olup, belirli süreli iş sözleşmesinde ihbar tazminatına hak kazanılması mümkün olamaz.”; Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 20.06.2013, E. 4076, K. 11586 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası); 7. Hukuk Dairesi'nin 2015 tarihli kararına göre “Mahkemenin gerekçesi yönünde Yargıtay uygulaması olmakla birlikte, eğitim ve öğretimin süreklilik arz etmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin gerek ilk kurulmasında ve gerekse yenilenmesinde esaslı unsur aranması karşısında 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na göre çalışan yöneticiler ile öğretmenlerin, kısaca eğitim personelinin sözleşmelerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira bir eğitim personeli bu kapsamda eğitim faaliyeti devam ettiği sürece çalıştırılmakta ve emekli olsa da iş sözleşmesi devam etmektedir. Bu çalışma 10 yılı aşan bir süreyi de kapsamaktadır. Yasadan kaynaklanan belirli süreli olma özelliği eğitim personelinin iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılmaması eleştiri konusu yapılmaktadır. Gerçekten eğitim personeli ile ilgili yazılı sözleşme yapılması hükmü değerlendirildiğinde bu sözleşmenin belirli süreli olmaktan çok asgari süreli belirsiz iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerekir. Zira kanunun 9. maddesine göre “Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile özel öğretim kurumunu temsil eden kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikteki esaslara göre yazılı olarak yapılmalıdır”. Buradaki en az bir takvim yılı ibaresinden açıkça bir asgari süre öngörüldüğü açıktır. Eğitim ve öğretim devam eden bir faaliyet olduğuna göre asgari süre iki yılda, üç yılda olabilir. O halde eğitim personeli ile yapılan sözleşmenin yasadan kaynaklanan asgari süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekir.”, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 30.09.2015, E. 14682, K. 17365 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

⁹⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2015 öncesindeki bir kararına göre “Somut olayda; davacı, davalıya ait iş yerinde sınıf öğretmeni olarak 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu uyarınca belirli süreli hizmet akdi ile çalıştığından yukarıdaki ilke kararı doğrultusunda ihbar tazminatı talep edemeyeceği gözetilmeksizin, ihbar tazminatı talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 9. HD. 03.03.2014, E. 2656, K. 6636 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası); 9. Hukuk Dairesi'nin 2015 tarihli kararına göre “Gerçekten eğitim personeli ile ilgili yazılı sözleşme yapılması hükmü değerlendirildiğinde bu sözleşmenin belirli süreli olmaktan çok asgari süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerekir. Zira kanunun 9. maddesine göre “Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile özel öğretim kurumunu temsil eden kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikteki esaslara göre yazılı olarak yapılmalıdır”. Buradaki en az bir takvim yılı ibaresinden açıkça bir asgari süre öngörüldüğü açıktır. Eğitim ve öğretim devam eden bir faaliyet olduğuna göre asgari süre iki yılda, üç yılda olabilir. O halde eğitim personeli ile yapılan sözleşmenin yasadan kaynaklanan asgari süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekir.”, Yargıtay 9. HD. 19.03.2015, E. 2794, K. 11122 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

⁹⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 236-237; Alan, s. 38-40.

Yargıtay İctihadı birleştirme Büyük Genel Kurulu, 23.02.2018 tarihli kararı⁹⁷ ile özel öğretim kurumları personeli ile yapılan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğuna karar vermiştir. Yargıtay Kanunu⁹⁸ m. 45/5 gereği olarak içtihadı birleştirme kararları, benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlayacağı için özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelinin iş sözleşmesinin türünü belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmek zorundayız. Bu nedenle çalışmamızın devamında özel öğretim kurumlarındaki eğitim personelinin iş sözleşmesi hükümleri ve iş sözleşmesinin sona ermesi konuları belirli süreli iş sözleşmelerine özgü olarak ele alınacaktır.

5.3. İş Sözleşmesinin Kurulması ve Tarafları

Özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerin iş sözleşmeleri kurucu veya kurucu temsilcisi ile yapılmaktadır (5580 sayılı Kanun m. 9/1). Kanun'da söz konusu iş sözleşmelerinin Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde belirtilen esaslara göre yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Bu doğrultuda Yönetmeliğin 43. maddesinde, iş sözleşmelerinin İş Kanunu hükümlerine göre Yönetmeliğin ekinde (EK-5)⁹⁹ yer alan sözleşme formu esas alınarak üç nüsha düzenleneceği ve taraflarca imzalanacağı belirtilmiştir. Bu sözleşmelerin bir nüshası, çalışma izni düzenlenmek üzere ilgili mercide, bir nüshası kurucu veya kurucu temsilcisinde kalır, diğer nüshası ise sözleşmeye taraf olan personele verilir (f. 1). Düzenlemenin önem arz eden kısmı söz konusu iş sözleşmelerinin İş Kanunu hükümlerine göre kurulmasıdır.

İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Belirtilen tanım doğrultusunda iş sözleşmesinin iş görme, ücret ve

⁹⁷ Yargıtay İBK, 23.02.2018, E. 2017/1, K. 2018/2, RG. 29.06.2018, 30463.

⁹⁸ RG. 04.02.1983, 17953.

⁹⁹ Yönetmeliğin ekinde yer alan sözleşme formu incelendiğinde tarafların ad-soyad/unvan, adres bilgilerinden sonra, çalışma süresi, ücret ile ilgili maddelerin bulunduğu görülmekte ve sözleşmede aksine hüküm bulunmayan hallerde veya eksik kalan hususlarda 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, yönetmelikler, Bakanlık emirleri ve ilgili diğer kanunların hükümlerinin uygulanacağına ilişkin düzenleme dikkat çekmektedir.

bağımlılık unsurlarından oluştuğu kabul edilmektedir. Bir başka deyişle iş sözleşmesinin kurulmuş olması için anılan unsurların bulunması gerekmektedir¹⁰⁰.

Bir iş sözleşmesinin tarafları ise işçi ve işverendir. İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasında işçi ve işveren "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren...denir" şeklinde tanımlanmaktadır. Yine aynı hükümde işçi ile işveren arasında kurulan ilişkinin iş ilişkisi olduğu belirtilmektedir. Çalışma konumuz açısından incelediğimizde yukarıda da ifade edildiği üzere yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler iş sözleşmesinin işçi tarafı iken kurucu/kurucu temsilcisi işveren tarafıdır¹⁰¹.

İşveren niteliğini haiz olmak, iş görme ediminin alacaklısı olma ve işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisini taşıma özelliklerini bir arada bulundurmaya sağlamaktadır. Bununla birlikte işletme sahibinin yaş küçüklüğü nedeniyle hukuki işlem ehliyetinin bulunmaması örneğinde olduğu üzere belirtilen iki yetkinin aynı kişide toplanmasının mümkün olmadığı durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu durumda iş görme ediminin alacaklısı soyut işveren, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisi de somut işveren tarafından kullanılmaktadır. Bu doğrultuda hukuki işlem ehliyeti olmayan küçük soyut işveren, yasal temsilci de somut işveren olmaktadır¹⁰². Bu bilgiler ışığında 5580 sayılı Kanun irdelendiğinde, özel öğretim kurumlarının kurucusunun gerçek kişi olması durumunda kurucu işveren sıfatını taşıyarak iken kurucunun tüzel kişi olması durumunda kurucu soyut işveren, kurucu temsilcisi de somut işverendir¹⁰³.

İşçi ve işverenin karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarını açıklamalarıyla iş sözleşmesi kurulmuş olur¹⁰⁴. Bununla birlikte Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği EK-5'de yer alan ve Kanun'da esas alınacağı belirtilen sözleşme formunun "Süre"ye

¹⁰⁰ Bkz. Süzek, s. 233; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 178; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 80.

¹⁰¹ Bkz. Alan, s. 44.

¹⁰² Süzek, s. 149; Aynı yönde Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 105-106; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 42; Konu hakkında bkz. Engin, E. Murat, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul, 1993, s. 31 vd; Süzek, Sarper, "Türk İş Hukukunda İşveren", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, Y. 2010, s. 17 vd.

¹⁰³ Şen, s. 16-17; Alan, s. 44.

¹⁰⁴ Alan, s. 44.

ilişkin bölümde, “Sözleşmenin (görevin) başlama tarihi”, “Sözleşmenin bitim tarihi” ve “Sözleşmenin tanzim tarihi” bulunmaktadır. 5580 sayılı Kanun m. 8/7’ye göre valiliğin izni alınmadan eğitim personeli işe başlatılamaz. Yönetmeliğe göre de sözleşmenin başlangıç tarihi, çalışma izninin verildiği tarihtir. Bu tarihi takip eden 30 gün içinde de göreve başlama tarihi belirlenebilir (m. 43/6). Bu hükümden kural olarak valilik izninin alındığı tarihin sözleşmenin (görevin) başlangıç tarihi olacağı ve fakat söz konusu tarihin, 30 gün içinde kalmak şartıyla, iznin alındığı tarihten daha sonraki bir tarih olarak da belirlenebileceği anlaşılmaktadır. Belirtilen düzenlemeler dikkate alındığında tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarını açıkladığı sözleşmenin kurulma zamanını, sözleşmenin tanzim tarihi; valilik izninin alınmasından sonra belirlenecek olan sözleşmenin (görevin) başlangıç tarihini de iş ilişkisinin başladığı zaman olarak anlamak uygun düşmektedir¹⁰⁵. Nitekim İş Hukukunda kural olarak iş sözleşmesinin yapılmasıyla iş ilişkisinin başladığı kabul edilmekle birlikte somut olayın özelliklerine göre ve kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin hakkındaki gibi bazı yasal düzenlemeler gereği olarak işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih de iş ilişkisinin başladığı tarih olarak esas alınmaktadır¹⁰⁶.

5.4. Çalışma İzni

5580 sayılı Kanun m. 8/7’ye göre valiliğin izni alınmadan müdür ile diğer yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler işe başlatılamaz. İş sözleşmesi eğitim personeli ile kurucu/kurucu temsilcisi işverenin karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarını açıklamalarıyla kurulmakla birlikte doktrinde Şen’e göre çalışma izni, kurulmuş olan iş sözleşmesine sonradan eklenen ve sözleşmenin devamını sağlayan bir hukuki işlem¹⁰⁷ iken Alan’a göre çalışma izni, sözleşmenin hüküm ifade edebilmesi için gerekli olan tamamlayıcı unsurdur¹⁰⁸.

Eğitim personeline valilikten çalışma izniyle alınması ile ilgili olarak Yönetmelik m. 26/3’de çalışma izin tekliflerinin ilgili kurum müdürlüğü tarafından

¹⁰⁵ Alan, s. 46; Aynı yönde Şen, s. 43.

¹⁰⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 179.

¹⁰⁷ Şen, s. 43.

¹⁰⁸ Alan, s. 44-45.

kurumun doğrudan bağlı bulunduğu milli eğitim müdürlüğüne teslim edileceği ve gerekli şartları sağladığı yapılan güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucuna ilişkin yetkili makamlardan alınmış belge ile tespit edilen ve diğer nitelik ve şartları uygun bulunanlara müracaattan itibaren 10 gün içinde çalışma izninin valilikçe düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Belirtilen düzenlemeden izin teklifinin milli eğitim müdürlüğüne verileceği ve müdürlüğün, şartları sağlayanların belgelerini izin verilmek üzere valiliğe göndereceği anlaşılmaktadır¹⁰⁹.

İşçi statüsündeki eğitim personelinin göreve başlayabilmesi için çalışma izni alınması zorunluluğu, Özel Hukuk ve Kamu Hukuku ilkelerinin iç içe geçtiği karma bir hukuki ilişkinin olduğu ortaya koymaktadır¹¹⁰.

Emredici bir düzenleme olan çalışma izni alınması zorunluluğuna riayet edilmemesi daha açık deyişle çalışma izni alınmadan eğitim personelinin çalıştırılması durumunda iş sözleşmesi kesin hükümsüz olacak ve fakat İş Hukuku ilkeleri ve TBK m. 394/3 gereği söz konusu geçersizlik ileriye etkili olacaktır¹¹¹.

5.5. İş Sözleşmesinde Şekil

Belirli süreli iş sözleşmesinin şekli ile ilgili İş Kanunu'nda iki farklı düzenleme yer almaktadır. İş Kanunu'nun "Tanım ve şekil" başlıklı 8. maddesinin 2. fıkrasına göre süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu hüküm uyarınca süresi bir yıl ve bir yıldan uzun olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte belirli süreli iş sözleşmesinin kural atına alındığı Kanun'un 11. maddesinin 1. fıkrasında, herhangi bir süre belirtilmeksizin belirli süreli iş sözleşmesi yazılı şekilde yapılan sözleşme olarak

¹⁰⁹ Alan, s. 47; "Buna göre somut uyuşmazlıkta, usta öğretici olarak görev yapan davacı ile davalı özel eğitim kurumu arasında işçi işveren ilişkisi mevcut olup, davacının atanması ve çalışma izin süresinin uzatılması hususlarında İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün ve Kaymakamlık makamının onay mercii olmaları, adı geçen makamların davacının işvereni oldukları ya da davacının idari atama tasarrufu ile çalıştığı anlamına gelmemektedir. Davacının İş Kanuna tabi olarak iş sözleşmesi ile çalıştığı kabulü gerekir.", Yargıtay 9. HD. 12.01.2016, E. 35582, K. 299 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası)

¹¹⁰ Bozkurt, s. 817; Ertan, s. 342.

¹¹¹ Alan, s. 47; Şen'e göre İdarenin izin vermemiş olması iş sözleşmesinin geçersizliği sonucunu doğurmayacaktır, Şen, s. 45-46.

tanımlanmaktadır. Belirtilen bu yasal çelişki sebebiyle doktrinde farklı görüşler ortaya çıkmıştır¹¹².

Doktrinde bazı yazarlar söz konusu iki düzenlemeden 8. maddeye üstünlük tanınması gerektiğini belirtmekte¹¹³ iken bazı yazarlar da süresi ne olursa olsun belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiğini ifade etmektedirler¹¹⁴. Kanaatimizce 11. maddeye üstünlük tanıyan görüş isabetlidir. Nitekim doktrinde Caniklioğlu'nun katıldığıımız görüşüne göre 11. maddeye üstünlük tanınması durumunda Kanun'daki iki düzenleme arasındaki çelişki, işçinin daha lehine olan bir yorum yapılarak giderilmiş olur. Gerçekten işçinin iş sözleşmesinin yazılı yapılması, sözleşmenin ne zaman sona ereceği konusunda belirlilik sağlar. Ayrıca Kanun'da yapılacak bir düzenleme ile bu çelişkinin giderilmesi isabetli olacaktır¹¹⁵.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı şekle aykırı olması durumu için doktrinde şekil şartının; süresine bakılmaksızın tüm belirli süreli iş sözleşmeleri için ispat şartı olduğu görüşü¹¹⁶, süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri için geçerlilik şartı olduğu ve yazılı şekle aykırılık durumunda sözleşmenin geçersiz olacağı görüşüne¹¹⁷ ek olarak ve bizim de katıldığımız tüm belirli süreli iş sözleşmeleri

¹¹² Doktrindeki görüşler hakkında bkz. Ekonomi, Münir, "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/I), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 15, Y. 2007, s. 897 vd; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 92 vd; Yiğit, s. 113 vd.

¹¹³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 191; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat'a göre belirli süreli iş sözleşmesinin süresine bakılmaksızın yazılı olmasının mutlak olarak kabulü halinde, şekle ilişkin 8. maddedeki sadece süresi bir yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı olma zorunluluğu, yazılı sözleşme yapılmayan hallerdeki belge verme yükümlülüğü, belgede yer alması gereken bilgilerin iki aylık süre dolmadan sona eren iş sözleşmesi için en geç sona erme tarihinde yazılı olarak verilmesi gibi ayrıntılı düzenlemeler anlamsız kalacaktır. Bu sonuca varılamayacağına göre, 11. maddedeki yazılı olma esasını, şekle ilişkin özel düzenlemeyi oluşturan 8. maddedeki yazılı şekil, yazılı belge ve yazılı bilgi vermeyi kapsayan genel bir ifade olarak yorumlamak gerekir, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 191; Süzek, s. 301; Akyiğit, İş Hukuku, s. 116; Akyiğit, Bireysel, s. 121; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 76; Ulucan, Türleri, s. 47; Ulucan, Değerlendirme, s. 160-161; Ekonomi'ye göre m. 8 ile m.11 birlikte yorumlanmalıdır ve bunun sonucu olarak bütün belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı şekil zorunludur ve geçerlilik şartıdır, Ekonomi, Şekil, s. 902-903; Centel, Tankut, "Özel Okul Öğretmeniyle Sözleşme Yapılması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6, Y. 2007, s. 24; Odaman/Karaçöp, s. 293; Çil, Belirli Süreli, s. 37; Yiğit, s. 115; Güler, s. 549.

¹¹⁴ Caniklioğlu, Sorunlar, s. 164; Ekmekçi/Yiğit, s. 54; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 107-108; Sümer, s. 429; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a göre süresi bir yıl ve daha fazla iş sözleşmeleri ile ilgili yazılılık şartı geçerlilik şartı iken bunlar dışındaki belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılılık şartı ispat şartıdır, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 103-104.

¹¹⁵ Caniklioğlu, Sorunlar, s. 164; Aynı yönde Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 546.

¹¹⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 76-77.

¹¹⁷ Süzek, s. 302; Doktrinde Yiğit genel olarak geçersizlik görüşüne katılmakla birlikte süresi bir yıldan az olan belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı şeklin ispat şekli olduğunu görüşünü ifade etmektedir, Yiğit, s. 119.

için geçerlilik şartı olduğu ve fakat yazılı şekle aykırı davranışın müeyyidesinin belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi şeklinde olacağı görüşü¹¹⁸ bulunmaktadır¹¹⁹.

Özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelinin iş sözleşmesinin şekli ile ilgili 5580 sayılı Kanun m. 9/1’de “yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak” sözleşmenin yapılacağı ifade edildiği için söz konusu sözleşmenin süresi önem arz etmeksizin yazılı olması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır¹²⁰. Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği m. 43/1’de de kurucu veya kurucu temsilcileri ile eğitim personeli arasındaki iş sözleşmelerinin, Yönetmeliğin ekinde yer alan sözleşme formu (EK-5) esas alınarak en az bir yıl süreli olmak üzere üç nüsha düzenleneceği ve taraflarca imzalanacağı belirtilmektedir¹²¹.

5580 sayılı Kanun gereği eğitim personeli valiliğin izni olmadan işe başlayamayacağı ve ilgili mercilerin gerekli kontrolleri gerçekleştirilebilmesi için yazılı bir sözleşmenin bulunması gereği göz önüne alındığında, eğitim personelinin belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı olması şartının geçerlilik şartı olduğu ifade edilebilecektir¹²².

5.6. İş Sözleşmesinde Süre

İş sözleşmesinin belirli süreli olması ve özel öğretim kurumlarında çalışanların belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmasıyla ilgili detaylara yukarıda yer verilmişti. Burada 5580 sayılı Kanun’da ve Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği’nde yer alan

¹¹⁸ Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 547-549; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 104-105; Ekonomi, Şekil, s. 903-904; Ekmekçi/Yiğit, s. 54; Odaman/Karaçöp, s. 293; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 108; Erener, s. 43-44; “Somut uyuşmazlıkta; taraflar arasında yazılı iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Belirli süreli sözleşmenin kabulü için yazılılık şekli geçerlilik şartıdır. Dosyaya ibraz edilen taahhütname ise içeriği itibarıyla iş sözleşmesi niteliğinde olmadığından sonuca etkili değildir. Açıklanan nedenlerle bakiye süre ücreti alacağının reddi gerekirken kabulü hatalıdır.”, Yargıtay 9. HD. 03.10.2017, E. 27922, K. 14778 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹¹⁹ Doktrindeki görüşler hakkında bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 292, dn. 493; Süzek, s. 301-302; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 546 vd; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 98 vd; Yiğit, s. 116 vd.

¹²⁰ Centel, s. 24; Alan, s. 60-61.

¹²¹ Yönetmeliğin ekinde yer verilen sözleşme, tarafların kararlaştıracakları hususları sadece şeklen belirlemede, söz konusu formata uyulmaması 5580 sayılı Kanun’a aykırı hükümlere yer verilmediği sürece akdedilen sözleşmenin geçerliliğini etkilemeyecektir, Centel, s. 25.

¹²² Sevimli, Ahmet K. “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, Çimento İşveren Dergisi, C. 17, S. 2, Y. 2003, s. 18; Alan, s. 61; Aynı yönde Akyiğit, İş Hukuku, s. 118; Akyiğit, Bireysel, s. 122.

ve daha önce değinmediğimiz sözleşmenin süresi ile ilgili düzenlemelere yer verilecektir.

5580 sayılı Kanun m. 9/1 uyarınca özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesinin en az bir takvim yılı süreli olması esası getirilmiş olmakla birlikte düzenlemenin devamında 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 yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Yine ders saati ücretli olarak görevlendirilecek eğitim personeli ile de bir yıldan daha az süreli iş sözleşmesi akdedilebilecektir (Yön. m. 43/1-c).

Çalışma izinlerinin uzatılması ile ilgili Yönetmeliğin 27. maddesine göre kurum müdürünce eğitim personelinden 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 milli eğitim müdürlüklerine verilir. Millî eğitim müdürlüklerince kurum ve eğitim personelinin mağduriyetine meydan verilmeyecek şekilde eski sözleşmenin bitim tarihinde çalışma izinlerinin uzatılma onayı verilir.

5.7. İş Sözleşmesinin Hükümleri

5.7.1. İş Görme Borcunun Kapsamı

İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesine taraf olan işçinin temel borcu, iş görme borcudur¹²³. Çalışma konumuzu oluşturan özel öğretim kurumu çalışanları olan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticinin iş görme borcuyla ilgili 5580 sayılı Kanun'da ve Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde özel düzenlemelere de yer verilmiştir.

İlgili düzenlemelere sırasıyla değinecek olur isek yukarıda da ifade edildiği üzere yönetici, Türk milli eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri ile kurumun özel

¹²³ Süzek, s. 353; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 63; Ekmekçi/Yiğit, s. 23; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 80; Aynı yönde Akyiğit, İş Hukuku, s. 100; Akyiğit, Bireysel, s. 105.

amaçları doğrultusunda kurumunun işleyişini temin etmekle yükümlüdür¹²⁴. Yönetici başında bulunduğu öğretim kurumunu temsil eden kişidir¹²⁵.

5.7.1.1. Yöneticiler Bakımından

Yöneticilerin görev, yetki ve sorumluluklarının düzenlendiği Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 32. maddesine göre “(1) Kurum müdürünün görevleri şunlardır:

a) Programların amacına uygun şekilde yürütülmesi, başarımın artırılması, eğitimin kaliteli olarak sürdürülmesi için gerekli önlemleri almak,

b) Kurumun üye olması hâlinde oda, vakıf, dernek, birlik ve benzeri sivil toplum örgütleri ile özel ve resmî kurum ve kuruluşlarda kurumunu temsil etmek,

c) Eğitim personelinin çalışma izni ve çalışma iznini uzatma onay tekliflerini zamanında yapmak,

ç) Eğitim-öğretim yılı öncesi gerekli hazırlıkları yapmak, etkinlikleri planlamak, personel arasındaki görev paylaşımını yapmak, ders dışı etkinlikler için gerekli izinleri almak,

d) Yönetim görevini aksatmamak şartıyla alanında olmak üzere isteğe bağlı olarak haftada en fazla 12 saat ders okutmak,

e) Resmî dengi kurumların tabi olduğu yönetmelikler ve özel öğretim kurumlarıyla ilgili mevzuatla verilen diğer görevleri yapmak.

(2) Kurum müdürü kurumun yönetiminden, kurumun amacı doğrultusunda öğrenci veya kursiyerlerin yetiştirilmesinden, eğitim ve öğretim faaliyetleri ile rehberlik hizmetlerinin planlanmasından ve yürütülmesinden kurucu veya kurucu temsilcisine varsa genel müdüre, Bakanlığa ve diğer resmî makamlara karşı sorumludur.

¹²⁴ Çiçek, s. 14.

¹²⁵ Taymaz, s. 57.

(3) Kurum müdürü aynı zamanda kurucu veya kurucu temsilcisi olduğunda kurumun mali işlerinden de sorumludur.

(4) Kurum müdür yardımcısı, kurum müdürünün vereceği görevleri yapar. Müdürün izinli veya raporlu olduğu sürelerde müdüre vekâlet eder”.

5.7.1.2. Öğretmen, Uzman Öğretici ve Usta Öğretici Bakımından

Öğretmenler, çalıştıkları kurumun resmi veya özel olup olmadığına bakılmaksızın Türk Milli Eğitiminin amaçlarına, ilkelerine ve çalıştıkları kurumun özel amaçları doğrultusunda ihtisas alanlarında eğitim ve öğretim faaliyetini yürütmekle görevlendirilmişlerdir¹²⁶.

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 33. maddesinde öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerin görev, yetki ve sorumlulukları düzenlenmiştir. Buna göre “Okulda görevli öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici, dengi resmî okulların tabi olduğu yönetmeliklerde belirtilen görevleri ve okul müdürünün vereceği diğer görevleri yapar” (f. 1)¹²⁷. İlgili mevzuat irdelendiğinde sadece Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği m. 43/1’de öğretmenlerin görevleri ile ilgili düzenlemeye rastlanılmaktadır. Buna göre öğretmenler, “...kendilerine verilen grup/sınıf/şubede eğitim ve öğretim faaliyetlerini, eğitim ve öğretim programında belirtilen esaslara göre planlamak ve uygulamak, ders dışında okuldaki eğitim ve öğretim işlerine etkin bir biçimde katılmak ve bu konularda mevzuatta belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür”. Söz konusu düzenleme özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler, uzman öğreticiler ve usta öğreticiler için de geçerlidir¹²⁸.

Yönetmelik EK-5’de yer alan sözleşme formunun “Genel Şartlar” maddesinde “Görev alan eğitim personeli, Özel Öğretim Kurumları Kanunu, ilgili yönetmelikler,

¹²⁶ Çiçek, s. 16.

¹²⁷ “Okullar dışındaki kurumlarda görevli eğitim personeli, öğrenci veya kursiyerlerin başarısının artırılması ve programlar doğrultusunda en iyi şekilde yetiştirilmeleri için gerekli çalışmaları yürütür ve kurum müdürünün vereceği diğer görevleri yapar” (f. 2). “Sosyal etkinlik merkezlerinde görevli eğitim personeli, öğrencilerin ödev ve projelerine ilişkin araştırmalar ile öğrencilerin ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlere katılımını sağlar ve kurum yönetiminin vereceği diğer görevleri yapar. Bu merkezler için ikinci fıkra hükümleri uygulanmaz” (f. 3).

¹²⁸ Aynı yönde Alan, s. 54.

Bakanlık emirleri ile benzeri dengi öğretim kurumları için yürürlükteki mevzuat hükümleri dâhilinde görev yapmayı taahhüt eder” düzenlemesine yer verilmektedir.

5.7.2. Ücret

5.7.2.1. Genel Olarak

İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesine taraf olan işverenin temel borcu, ücret ödeme borcudur¹²⁹. 5580 sayılı Kanun ve Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği irdelendiğinde öğretmenlerin, uzman öğreticilerin ve usta öğreticilerin çalışma şeklinin “asıl görevli¹³⁰ aylık ücretli” veya “ders saat ücretli-ek ders ücretli¹³¹” şeklinde olabileceği anlaşılmaktadır¹³².

5.7.2.2. Aylık Ücret, Ders Saati Ücreti-Ek Ders Ücreti

Eğitim personelinin asıl görevinin kurumda olması ve maktu aylık ücretle çalışması esastır ve fakat buna ek olarak ek ders ücreti ile çalışan eğitim personeli de olmaktadır. Maktu aylık ücretle çalışanlar bu ücretlerinin karşılığı olarak haftalık olarak belirlenmiş ders saatlerini doldururlar aynı zamanda ek derslerinin olması durumunda ek ders ücreti alırlar. Ek ders ücreti ile çalışanların ücretleri ise girdikleri ders saatleri dikkate alınarak hesaplanır¹³³.

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği’nde özel okullarda yöneticilerin, öğretmenlerin ve uzman öğreticilerin aylık ücretleri karşılığı girebilecekleri ders saati ve bu saatlere ek olarak ders ücreti alacakları ders saatleri tespit edilmiştir. Buna göre “Okullarda görevli yöneticiler haftada 6 saat aylık karşılığı, 6 saat ders saati ücretli

¹²⁹ Süzek, s. 353; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 64; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 82; Aynı yönde Akyiğit, İş Hukuku, s. 104; Akyiğit, Bireysel, s. 109; Ekmekçi/Yiğit, s. 24; İşverenin ücret ödeme borcu hakkında detaylı bilgi için bkz.Süzek, s. 375 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 348 vd; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 137 vd; Akyiğit, İş Hukuku, s. 191 vd; Akyiğit, Bireysel, s. 109 vd; Ekmekçi/Yiğit, s. 269 vd; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 170 vd.

¹³⁰ 5580 sayılı Kanun m. 8’e göre özel öğretim kurumların eğitim-öğretim ve yönetim hizmetlerinin, asıl görevi bu kurumlarda olan yönetici ve eğitim-öğretim elemanları ile yürütülmesi esastır (f. 1). Bir kurumun öğretime başladığı tarihten itibaren mevcut ders saati sayısının, kuruluş sırasında üçte birinin, kuruluşundan üç yıl sonra da en az üçte ikisinin asıl görevi bu kurumlarda olan öğretmen, uzman öğretici veya usta öğreticiler tarafından okutulması zorunludur (f. 2).

¹³¹ 5580 sayılı Kanun’da ve Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği’nde kullanılan “ders saati ücreti” ifadesi ile “ek ders ücreti” ifadesinin aynı anlama geldiği anlaşılmaktadır, Alan, s. 58, 60.

¹³² Alan, s. 56; Aynı yönde Çiçek, s. 68.

¹³³ Çiçek, s. 68; Yönetmeliğin aşağıda yer verilecek 26. maddesinin 6. fıkrasından ders saat ücretli-ek ders ücretli eğitim personeline yöneticilik görevi verilemeyeceği anlaşılmakta olup, bu husus Yönetmelik EK-5’de yer alan sözleşme formunda da belirtilmektedir.

olmak üzere toplam 12 saat, diğer kurumlarda görevli yöneticiler ise haftada toplam 12 saat ders okutabilir” (Yön. m. 26/6). “Okullarda görevli öğretmenler ile uzman öğreticiler haftada en fazla aylık karşılığı 20 saat, ders saati ücretli 20 saat olmak üzere toplam 40 saate kadar ders okutabilir” (Yön. m. 26/4, c. 1)¹³⁴.

Özel öğretim kurumlarında asıl görevli olmayan ve ek ders ücreti ile çalışacak eğitim personeli ile ilgili Yönetmeliğin 40. maddesinde eğitim personeli olarak görev yapma nitelik ve şartlarını taşıyan ve herhangi bir kurumda çalışmayanlara, kurumlarda haftada en fazla 40 ders saati ücretli ders görevi verilebileceği (f. 1-c, c. 1); eğitim personeli olma nitelik ve şartlarını taşıyan ve özel sektörde çalışanlara iş yerlerinin izni ile haftada on saati geçmemek üzere ücretli ders görevi verilebileceği (f. /1-c, c. 2); eğitim personeline, valilikten çalışma izni alınmadan kurumlarda ders saati ücretli olarak görev verilemeyeceği (f. 1-ç) düzenlemelerine yer verilmiştir.

Yönetmelik EK-5’te yer alan sözleşme formu irdelendiğinde sözleşmenin “Görev unvanı” kısmında, öğretmenin asıl görevli aylık ücretli veya ders ücretli eğitim personeli olduğunun yazılması gerektiği ifade edilmektedir. Eğitim personeli asıl görevli aylık ücretli ise aylık ücret miktarının ve bir ders saati ücretinin, eğitim personeli ders saat ücretli ise bir ders saat ücretinin sözleşmeye yazılması gerektiği anlaşılmaktadır. Yine söz konusu sözleşmenin “Genel Şartlar” maddesinde ücretle ilgili düzenlemelere yer verilmektedir. Belirtilen düzenlemelere asıl görevli aylık ücretli eğitim personeli aylığı karşılığı haftada okutmakla yükümlü olduğu derslerin dışında ücretli ders okutuyorsa, okutulan bu dersler için ödenecek aylık ücret de aynı yoldan hesaplanır. Ders saati ücretli olarak görev alan eğitim personelinin aylık ders saati ücreti, bir ay zarfında okuttuğu ders saati sayısının, bu sözleşmede bir ders saati karşılığı gösterilen ders saati ücreti ile çarpımından elde edilen miktardır. Eğitim personelinin aylık ücreti, bordro ile her ay sonunda ödenir. Asıl görevli aylık ücretli eğitim personeli aylık ücreti, yönetmeliklere göre yükümlü buldukları görevleri yapmaları şartı ile yılda 12 ay resmî okullardaki gibi ödenir. Bu sözleşme hükmüyle özel öğretim kurumlarındaki asıl görevli aylık ücretli eğitim personelinin, resmi

¹³⁴ Okullar dışındaki kurumlarda eğitim personeli haftada en fazla 40 saate kadar ders okutabilir. Sosyal etkinlik merkezlerinde ise asıl görevli aylık ücretli görevlendirilen eğitim personelinin çalışma süresi haftalık azami 40 faaliyet saati olup hangi gün ve saatlerde çalışacağı kurum yönetiminin belirler. Ancak aylık karşılığı faaliyet saati süresi haftalık 40 saatten az belirlenen personele 40 saate kadar tamamlamak üzere ders saati ücreti karşılığı görev verilebilir (Yön. m. 26/5).

kurumlarda çalışan eğitim personelinde olduğu üzere, eğitim-öğretime ara verilen dönemlerde de ücrete hak kazanacağı hususu vurgulanmaktadır.

Öte yandan ek ders ücretinin miktarı ile ilgili 5580 sayılı Kanun m. 9/4'te asgari sınır tespit edilmiştir. Belirtilen düzenlemeye göre kurumlardaki ek ders ücreti miktarı, resmî okullar için tespit edilen miktardan az olamaz. Ancak, resmi okul ve kurumlardan ücretli olarak görevlendirilenlere verilecek ek ders ücreti miktarı, resmî okullar için tespit edilen ek ders ücretinin iki katını geçemez¹³⁵. Belirtilen asgari sınır sadece özel okullardaki eğitim personeli için değil özel öğretim kurumlarının tamamı için getirilmiştir¹³⁶. Bununla birlikte mevzuatta aylık ücretin miktarı ile ilgili günümüzde herhangi bir sınırlamaya yer verilmemiştir. Bu nedenle haftalık 20 saate kadar girilen dersler için ödenecek aylık ücretin en az asgari ücret tutarında olması gerektiği ifade edilebilir¹³⁷. Bununla birlikte 5580 sayılı Kanun m. 9/2'de "Özel okullarda yöneticilik ve eğitim öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmi okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez" düzenlemesi bulunmakta iken 2014 tarihli 6528

¹³⁵ Yargıtay, ek ders ücretinin resmi okullardaki miktarının tespitinde dikkate alınan 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın, Karar'daki ödemelerin resmi okul çalışanlarının ücretinin eki niteliğinde sayılması gereken ödemeler olması gerekçesiyle özel öğretim kurumlarındaki eğitim personeline uygulanmayacağı yönünde karar vermektedir. Karar göre "Mahkemece 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 6/3 maddesinde "Öğretmenlere, ilgili mevzuatına göre öğretim yılı başında ve sonunda yaptıkları meslekle ilgili çalışma sürelerinde iki haftayı geçmemek üzere ve fiilen görev yapmaları kaydıyla haftada 15 saat ek ders ücreti ödenir." şeklinde düzenlenen ek ders ücreti, 11. maddesinde, "Bu kararın 10. maddesinde sayılanlar hariç, müdür, yetkili öğretmenler dahil, her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli öğretmenlere, haftada 3 saati geçmemek üzere Bakanlığa bağlı okul ve kurumlarda aylık ve ücret karşılığı fiilen okuttukları her 10 saat ders için 1 saat daha hazırlık ve planlama görevi karşılığında ayrıca ek ders ücreti ödenir." şeklinde düzenlenen hazırlık ve planlama görevi ek ders ücreti ve 18. maddesinde "ilköğretim okullarında yöneticilerin veya hizmet içi eğitim yoluyla yetiştirilen resim-iş, müzik, beden eğitimi, din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenleri ile alan öğretmenlerinin desre girdiği saatlerde sınıf öğretmenlerinin okulda bulunmaları ve bu saatlerde okul müdürünün vereceği eğitim ve öğretimle ilgili işleri yapmaları halinde verilen bu görevler ek ders görevinden sayılır." şeklinde düzenlenen okulda bulunma zorunluluğu ek ders ücretinin kabulüne karar verilmiştir. Oysa söz konusu Bakanlar Kurulu Kararı 5580 sayılı Kanun ve yönetmeliklerinde hüküm bulunmayan hususlar hakkında davacıya uygulanabilir. 5580 sayılı Kanunun 9. maddesinde ise, özlük haklarına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Belirtilen ödemeler sosyal yardım mahiyetli ödeme olmayıp resmi okul çalışanlarının ücretinin eki niteliğinde sayılması gereken ödemelerdir. Bu bakımdan bu maddelerin davacıya uygulanması mümkün değildir. Bu alacak taleplerinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.", Yargıtay 9. HD. 28.04.2021, E. 4439, K. 8613 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası); Alan'ın katıldığı görüşü uyarınca ek ders ücreti ile ilgili atıf sebebiyle resmi okullar için geçerli olan bu kararın özel okullar açısından da uygulanması gerekir, Alan, s. 61-62.

¹³⁶ Ertan, s. 345.

¹³⁷ Alan, s. 57-58; Çiçek, s. 69; "Davacının, 5580 sayılı Kanun'un 9/4. maddesi uyarınca, fiilen okuttuğunu ispatladığı her bir ek ders saati bakımından, resmi okullar için belirlenen ek ders saati ücretinden az olmamak kaydıyla ek ders ücreti ödenmesi talebinde bulunması mümkündür.", Yargıtay 9. HD. 28.04.2021, E. 4439, K. 8613 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 14. maddesiyle bu düzenleme yürürlükten kaldırılmıştır¹³⁸. Söz konusu durum oldukça eleştiriye açıktır, zira eğitim personelinin resmi kurumlardaki eğitim personeli ile aynı esaslar doğrultusunda çalıştığı ve hatta çalışma koşullarının uygulamadan gözlemediğimiz kadarıyla daha da ağır olabildiği gerçekleri karşısında eğitim personelinin asgari ücretle çalışmak zorunda bırakmak ücrette adaletin tesis edilememesine neden olmaktadır.

5.7.2.3. Sosyal Yardım Kapsamındaki Ek Ödemeler

5580 sayılı Kanun m. 9/3'e göre "Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler, bütçe kanunlarıyla resmî okul öğretmen ve personeline sağlanan haklara denk olarak okul öğretmenlerine ve personeline de ödenir. Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemelerden gelir vergisi kesilmez". Belirtilen düzenlemede özel okullarda çalışan öğretmenlere ve personele, resmi okul öğretmen ve personeline sağlanan haklara denk olacak şekilde sosyal yardım kapsamında ek ödeme ödenmesi zorunluluğu getirilmiştir¹³⁹. Bu düzenleme sadece özel okulları kapsamakta, diğer özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve personele uygulanmayacaktır¹⁴⁰. Özel okul öğretmenlerine ve personeline yapılacak olan sosyal yardım kapsamındaki ek ödemelerin geniş anlamda ücret - ücret eki niteliğini haiz olduğunu söylemek mümkündür¹⁴¹.

¹³⁸ Alan, s. 58; Yürürlükten kaldırılan düzenleme ile ilgili bkz. Ertan, s. 344 vd.

¹³⁹ "5580 Sayılı Yasa'nın 9.maddesinde açıkça özel eğitim kurumlarında eğitim-öğretim hizmeti yapanların emekliler hariç kıdemlerine göre dengi resmi okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemeyeceği düzenlenmiştir. Dosya içeriğine göre davacı davalıya ait özel okulda 25.09.2009-25.09.2010 arası stajyer öğretmen 25.09.2010-04.07.2013 arasında ise kadrolu İngilizce öğretmenini olarak çalışmıştır. Mahkemece davacının fark ücret alacağıının belirlenmesi için 25.09.2009-25.09.2010 arasında stajyer İngilizce öğretmenin dengi resmi okulda ücret ve sosyal yardımların daha sonraki hizmet süresinde ise kıdemi belirtilerek resmi dengi okuldaki İngilizce öğretmenin o dönemde aldığı ücret ve sosyal yardımların tespit edilerek davacının fark ücret alacağıının hüküm altına alınması gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.", Yargıtay 9. HD. 11.10.2016. E. 4873, K. 17686, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹⁴⁰ Ertan, s. 345; Şen, s. 69; Alan, s. 65, dn. 231; "Yukarıda değinilen yasa hükümlerinden de anlaşılacağı üzere, eğitim-öğretim tazminatının özel okul öğretmenleri için ödenebileceği, ancak ilgili yasada dersaneler zikredilmediği göz önüne alındığında dersane öğretmenleri bakımından eğitim-öğretim tazminatı talep etme hakkı bulunmadığı açıktır. Bu talebin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.", Yargıtay 9. HD. 30.04.2014, E. 8966, K. 14159 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹⁴¹ Ertan, s. 347; Alan, s. 66; "Ayrıca sosyal yardım olup geniş anlamda ücret alacağı olan eğitim ve öğretime hazırlık ödeneğinin ödenmemesi davacı açısından haklı fesih nedeni oluşturmaktadır.", Yargıtay 9. HD. 19.01.2021, E. 4183, K. 1485 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası)

Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemelerin neler olduğunu tespit edebilmek için kamu görevlisi olan resmi okul öğretmenleri için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda¹⁴² (657 sayılı Kanun) hangi ek ödemelere yer verildiği irdelendiğinde; eğitime hazırlık ödeneğine (Ek m. 32)¹⁴³, aile yardımı ödeneğine (m. 202-206)¹⁴⁴, ölüm yardımı ödeneğine (m. 208)¹⁴⁵, yiyecek yardımına (m. 211)¹⁴⁶ ve giyecek yardımına (m. 212)¹⁴⁷ yer verildiği anlaşılmaktadır¹⁴⁸.

5.8. İşin Düzenlenmesi

5.8.1. Çalışma Süreleri

Çalışma süresinin tespitinde öncelikle işçinin, işte bulunduğu fiili çalışma süresi ve buna ek olarak, söz konusu sürelerin dışında kalan ve İş Kanunu'nun 66.

¹⁴² RG. 14.07.1965, 12056.

¹⁴³ 657 sayılı Kanun Ek madde 32'ye göre "Eğitim ve öğretim Hizmetleri Sınıfına dahil öğretmen unvanlı kadrolarda görevli olup; fiilen öğretmenlik yapanlara (ilköğretim ve okul müdürleri ile yardımcıları, cezaevi okullarında çalışan öğretmenler, yönetici, eğitim uzmanı ve eğitim uzman yardımcıları dahil her öğretim yılında bir defaya mahsus olmak üzere ve öğretim yılının başladığı ay içinde Milli Eğitim Bakanı tarafından belirlenecek tarihte Cumhurbaşkanınca belirlenecek miktarda, öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenir. Bu ödenek damga vergisi hariç diğer vergi ve kesintilere tabi tutulmaz"; "Her yıl bütçe kanunlarıyla ayrıca Bakanlar Kurulu kararına gerek olmaksızın öğretim yılına hazırlık Ödenekleri belirlenmiş ve ek cetvelde miktarları yayınlanmıştır. Öğretim yılına hazırlık ödeneği sosyal hak kapsamında olup, her yıl bütçe kanunlarıyla miktarı belirlenen bir alacak olmakla gerek 625 sayılı yasanın 33 ve gerek 5580 sayılı yasanın 9. maddesi hükümleri gereğince işveren tarafından özel okullarda görev yapan öğretmenlere işverenler tarafından ödenmelidir.", Yargıtay 9. HD. 07.03.2013, E. 33276, K. 8117 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası); "Öğretim yılına hazırlık ödeneğine hak kazanmanın başlıca koşulları; eğitim/öğretim hizmetleri sınıfına dahil öğretmen ünvanlı kadrolarda çalışmak ve fiilen öğretmenlik yapmaktır.", Yargıtay 9. HD. 19.01.2021, E. 4183, K. 1485 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹⁴⁴ 657 sayılı Kanun m. 202'ye göre "Evli bulunan Devlet memurlarına aile yardımı ödeneği verilir. Bu yardım, memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için 1500, çocuklarından herbiri için de 250 gösterge rakamının (72 nci ay dahil olmak üzere 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için bir kat artırımlı) aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenir. Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği çocukları için yapılan aile yardımı ödeneği daha düşük ise, yalnız aradaki fark ödenir. Bu fıkrada yer alan gösterge rakamlarını 3 katına kadar artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir".

¹⁴⁵ 657 sayılı Kanun m. 208'e göre "Devlet memurlarından: memur olmayan eşi ile aile yardımı ödeneğine müstahak çocuğu ölenlere en yüksek Devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) tutarında, memurun ölümü halinde sağlığında bildiri ile gösterdiği kimseye, eğer bildiri vermemiş ise eşine ve çocuklarına, bunlar yoksa ana ve babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) iki katı tutarında, ölüm yardımı ödeneği verilir. Ölüm yardımı ödeneği, hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir. Bu yardım borç için haczedilemez".

¹⁴⁶ 657 sayılı Kanun m. 211'e göre "Devlet memurlarından hangilerinin ne şekilde giyecek yardımından faydalanacakları Maliye Bakanlığı ile Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının birlikte hazırlayacakları bir yönetmelik ile tesbit olunur".

¹⁴⁷ 657 sayılı Kanun m. 212'ye göre "Devlet memurlarının hangi hallerde yiyecek yardımından ne şekilde faydalanacakları ve bu yardımın uygulanması ile ilgili esaslar Maliye Bakanlığı ile Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının birlikte hazırlayacakları bir yönetmelik ile tesbit olunur".

¹⁴⁸ Alan, s. 66; Bozkurt, s. 824-826; Konu hakkında bkz. Kalabalık, Halil, İdare Hukuku Dersleri Cilt-1, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara 2019, s. 500 vd.

maddesinde¹⁴⁹ sıralanan çalışma süresinden sayılan haller esas alınır¹⁵⁰. İş Kanunu'nun 63. maddesine göre "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır".

Özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticinin çalışma süreleri ile ilgili 5580 sayılı Kanun'da herhangi bir düzenleme bulunmamakta ve fakat Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği m. 26'da eğitim personelinin ders saatleri ile ilgili üst sınır ihtiva eden hükümler bulunmaktadır. Yönetmeliğe göre özel okullarda görevli öğretmenler ile uzman öğreticiler haftada en fazla aylık karşılığı 20 saat, ders saati ücretli 20 saat olmak üzere toplam 40 saate kadar ders okutabilir (f. 4, c. 1). Özel okul dışındaki diğer özel öğretim kurumlarındaki eğitim personeli haftada en fazla 40 saate kadar ders okutabilir (f. 5, c. 1). Bu düzenlemeler asıl görevli aylık ücretli çalışan eğitim personeli için geçerlidir. Ders saat ücretli - ek ders ücretli şekilde çalışan eğitim personeline de haftada en fazla 40 ders saati ücretli ders görevi verilebilir (m. 40/1-c). Hatta özel öğretim kurumunda çalışan –yönetici ve rehber öğretmen dışındaki- bir eğitim personelinin, başka bir kurumda da ders saat ücretli olarak görevlendirilebileceği; ancak söz konusu personelin, kurumlardaki toplam ders saati sayısının 40 saati geçemeyeceği de kural altına alınmıştır (m. 40/1-b).

¹⁴⁹ İş Kanunu m. 66'ya göre "Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır: a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler. b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler. c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler. d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler. e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler. f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz".

¹⁵⁰ Süzek, s. 800; Aynı yönde Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 269; Akyiğit, İş Hukuku, s. 367-368; Akyiğit, Bireysel, s. 373; Ekmekçi/Yiğit, s. 393; Çalışma süreleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Süzek, s. 799 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 773 vd; Akyiğit, İş Hukuku, s. 367 vd; Akyiğit, Bireysel, s. 373 vd; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 269 vd; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 363 vd; Ekmekçi/Yiğit, s. 393 vd.

Yukarıda yer verilen düzenlemelerden, yöneticiler dışındaki diğer eğitim personelinin asıl görevli aylık ücretli olması veya ders saat ücretli-ek ders ücretli olması fark etmeksizin haftada kırk saate kadar derse girebileceği anlaşılmaktadır. Nitekim Yönetmelik EK-5’te yer alan sözleşmeye göre de haftalık çalışma süresi değil, haftalık ders saati sayısının belirlenmesi gerekmektedir. Bu hususu çalışma süreleri bakımından irdelenecek olur ise öncelikle bir ders saatinin bir saate karşılık gelip gelmediği sorusu akla gelmektedir. Böylece haftada 40 saat derse giren bir öğretmenin haftalık çalışma süresinin 40 saat olup olmadığı da ortaya çıkacaktır. Aşağıda da yer verileceği üzere Yargıtay, eğitim personelinin çalışma süresinin hesaplanmasında okulda bulunan süreleri değil ders sürelerini dikkate almaktadır¹⁵¹.

Yukarıdaki sorunun cevabını araştırmadan önce çalışmamızın bu bölümünde yöneticileri ele almayacağımızı belirtmek isteriz. Zira yöneticilerin asıl görevli aylık ücretli şeklinde çalışması gerekir ve aynı zamanda girebilecekleri haftalık ders saati de belirlenmiştir¹⁵². Yöneticilerin görev alanı düşünüldüğünde onların okulunun faaliyette bulunduğu tüm süre boyunca tam zamanlı çalışmalarının gerektiği bilgisinden hareketle çalışma süreleri ile ilgili özel bir durumun olmadığı veya özel bir tespite ihtiyaç olmadığını vurgulamak gerekir.

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği’nin “Yıllık çalışma takvimi ve çalışma saatleri” başlıklı 10. maddesinin 2020 yılında¹⁵³ mülga olan 5. fıkrasında “Okullarda normal öğretim yapılır ve öğretim seviyesine göre resmî dengi okullardaki ders saati süresi uygulanması esastır. Bakanlıkça uygun görülmesi hâlinde farklı uygulamalar da yapılabilir. Okullarda ikili öğretim yapılamaz.” şeklinde hüküm mevcuttu ve söz konusu düzenleme sayesinde özel okullardaki ders süresinin resmi dengi okullara göre belirleneceği bilgisi elde ediliyordu. Her ne kadar anılan düzenleme mülga olsa da Yönetmeliğin aynı maddesinin 1. fıkrasına göre “Okullarda, resmî okullar için hazırlanan yıllık çalışma takvimi uygulanması esas olmakla birlikte, valilikçe kabul edilmesi hâlinde ayrı bir çalışma takvimi de düzenlenebilir”. Çalışma takviminin ders

¹⁵¹ Yargıtay 9. HD. 14.03.2016, E. 34803, K. 5905 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹⁵² Okullarda görevli yöneticiler haftada 6 saat aylık karşılığı, 6 saat ders saati ücretli olmak üzere toplam 12 saat, diğer kurumlarda görevli yöneticiler ise haftada toplam 12 saat ders okutabilir (Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği m. 26/6).

¹⁵³ Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, RG. 19.02.2022, 31044.

sürelerini de kapsamına alması gerektiği ve dolayısıyla özel okullarda resmi okullardaki ders sürelerinin uygulanacağı ve fakat valilikçe kabul edilmesi hâlinde ayrı bir çalışma takviminin de düzenlenebileceği sonucuna varılmaktadır. Aynı hükümde özel okullar dışındaki öğretim kurumlarının ders süreleri ile ilgili daha detaylı düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre “Okullar dışındaki kurumlarda günlük çalışmalar 07.00 ile 23.00 saatleri arasında yapılır. Ders saatinin süresi, 45 dakikadır. Uygulamalı dersler blok hâlinde 90 dakika olarak yapılabilir. Ancak; zorunlu eğitim çağındaki öğrencilerin devam ettiği programlarda eğitimler 07.00 ile 19.00 saatleri arasında yapılır. Sosyal etkinlik merkezlerinde her bir faaliyet saatinin süresi 60 dakikadır. Bu sürenin ilk 15 dakikası faaliyet hazırlığı için 45 dakikası ise öğrencinin faaliyet süresi olarak değerlendirilir. Faaliyetler 07.00 ile 19.00 saatleri arasında yapılır; 1 Haziran-1 Ekim tarihleri arasında ise saat 21.00’e kadar devam edebilir”. Bu düzenlemeden diğer özel öğretim kurumlarındaki ders saati süresinin kural olarak 45 dakika olduğu anlaşılmaktadır.

Özel okullardaki ders saati süresi resmî dengi okullardakine göre belirleneceğinden resmi okullardaki ders süresinin ne kadar olduğunu tespit edebilmek için ilgili mevzuat¹⁵⁴ irdelendiğinde resmi okullardaki ders saati süresinin kural olarak 40 dakika, dinlenme süresinin de en az 10 dakika olduğu bilgisine ulaşılmaktadır.

5.8.2. Çalışma Süresinden Sayılan Haller

İş Kanunu’nun 66. maddesinde çalışma süresinden sayılan haller sıralanmış olup konumuz ile ilgili olan durum, “İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler”dir (m. 66/1-c). Özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelinin

¹⁵⁴ Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği m. 6’ya göre “(1) Okul öncesi eğitim kurumlarında; a) Güne başlama, oyun, beslenme, temizlik, etkinlik, dinlenme ve günü değerlendirme zamanlarını da içerecek şekilde günde elliser dakikalık aralıksız 6 etkinlik saati süre ile normal eğitim yapılması esastır. Ancak kayıt alanında okula kesin kaydı yapılamamış çocuk bulunan okullarda ikili eğitim yapılması zorunludur... (2) İlköğretim kurumlarında; a) Bir ders saati süresi 40 dakikadır. Okul yönetimince teneffüsler için normal eğitim yapılan okullarda en az 15 dakika, ikili eğitim yapılan okullarda ise en az 10 dakika süre ayrılır ..”; Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği m. 9’a göre “(1) Ortaöğretim kurumlarında bir ders saati süresi 40 dakikadır. Dersler arasındaki dinlenme süreleri okul yönetimince belirlenir... Dersler arasındaki dinlenme süresi 10 dakikadan, öğle arası dinlenme süresi ise 45 dakikadan az olamaz. Ancak ikili öğretim yapan okullarda bu süreler daha kısa belirlenebilir... (3) Mesleki ve teknik ortaöğretim programlarında bir ders saati, mesleki alan uygulamalarına ilişkin derslerin eğitiminin okul/kurumun atölye ve laboratuvarlarında yapılması hâlinde 40 dakika, işletmelerde yapılması durumunda ise 60 dakikadır...”

teneffüslerdeki geçirdiği süre belirtilen düzenlemeye uyum sağlamaktadır. Zira tenefüslerde eğitim personeli fiili olarak çalışmasa da her an iş görmeye hazır bir şekilde beklediği ve tenefüsler için niteliğinden kaynaklandığı için bu süreler de İş Kanunu m. 66/1-c uyarınca çalışma süresinden sayılmalıdır¹⁵⁵. Boş ders olması durumunda derse girebilmeleri ya da öğrenci görüşmeleri yapmaları gibi sebeplerle eğitim personelinin ders süreleri dışında okulda bulunmaları istenmesi durumunda, derse girilirse dahi söz konusu süreler de İş Kanunu m. 66/1-c uyarınca çalışma süresinden sayılmalıdır¹⁵⁶.

Tüm bu bilgiler ışığında eğitim personelinin çalışma süresinin ders süreleri, tenefüs süreleri ve okulda çalışmaya hazır şekilde beklediği sürelerin toplamından oluştuğu söylenebilecektir. Örneğin bir ders süresinin 40 dakika ve bir tenefüsün 10 dakika olduğu bir okulda, haftada 30 saat derse girmesi sözleşmesinde kararlaştırılan bir öğretmenin haftalık çalışma süresi $(40+10) \cdot 30/60 = 25$ saat olacaktır¹⁵⁷. Bununla birlikte doktrinde bir ders saatinin bir saat olarak hesaplanması gerektiği görüşü de bulunmaktadır. Bu görüşe göre, haftalık ders saati sayısı 30 saat olarak tespit edilen bir öğretmenin haftalık çalışma süresi 30 saattir¹⁵⁸.

Konu ile ilgili Yargıtay kararları irdelendiğinde Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi'nin 2018 tarihli bir kararında çalışma süreleri hesaplanır iken tenefüsleri çalışma süresinden saymadığı ve çalışma süresinin hesaplanmasında ders sürelerini dikkate aldığı anlaşılmaktadır. Karara göre "Her ne kadar yerel mahkemece, davacının haftalık 12 saat fazla mesai yaptığının kabulü ile sonuca gidilmiş ise de, dosyadaki bilgi ve belgeler ile tanık beyanları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, davacının haftanın 6 günü 08.00-19.00 saatleri arası çalıştığı ve günde 10 saat derse girdiği, ders araları ve öğle arası dinlenmeleri dikkate alındığında haftalık 6 saat fazla mesai yaptığı anlaşıldığından fazla mesai ücreti alacağına buna göre hesaplanıp hüküm altına alınması gerekmektedir¹⁵⁹". Yine aynı yönde bir karara göre "Mahkemece, tanık beyanlarına göre davacının haftanın 5 günü 08:30-19:00 saatleri arasında, bir saat ara dinlenme süresi ile çalıştığı haftalık çalışma süresinin 47,5 saat olup Yönetmelik

¹⁵⁵ Alan, s. 72.

¹⁵⁶ Alan, s. 73-74.

¹⁵⁷ Alan, s. 71.

¹⁵⁸ Çiçek, s. 83.

¹⁵⁹ Yargıtay 9. HD. 03.04.2018, E. 11467, K. 7399 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

hükümlerine göre 40 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olduğu kabul edilmiş ise de yukarıda açıklandığı üzere Yönetmelik hükmüne davacının çalışma süresi dershanede bulunduğu saatlere göre değil ders saatine göre belirlenmelidir. Mahkemece davacının ders saatinin tespiti için taraf delilleri toplanıp ders saati belirlendikten sonra gidilmesi gerekirken alacağın yazılı şekilde belirlenmesi hatalıdır¹⁶⁰”.

5.8.3. Fazla Süreli Çalışma

İş Kanunu m. 41-43, TBK m. 398-402, İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği¹⁶¹ ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği’nde¹⁶² İş Hukukunda fazla çalışmaya ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır¹⁶³. İş Kanunu m. 41’e göre fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır¹⁶⁴.

Asıl görevli aylık ücretli veya ders saati ücretli-ek ders ücretli çalışan eğitim personelinin haftalık ders saati sayısının 40 saate kadar olabileceği ifade edilmişti. Asıl görevli aylık ücretli eğitim personelinin aylığı karşılığı gireceği ders saati ve varsa ek ders saatinin sözleşmede belirlenmesi gerekir. Ders saati ücretli-ek ders ücretli çalışan eğitim personelinin de gireceği ders saati sözleşmede tespit edilecektir. Her iki çalışma türünde de sözleşmede belirlenen ders saati sayısının aşılması durumunda fazla çalışma ücreti alacağı devreye girecektir. Fazla çalışma belirlenir iken ders saati süresine göre değil İş Kanunu’nda yer alan saat kavramına daha açık deyişle bir saatin 60 dakika olması esasına göre hesaplama yapılacaktır¹⁶⁵.

¹⁶⁰ Yargıtay 9. HD. 14.03.2016, E. 34803, K. 5905 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹⁶¹ RG. 06.04.2004, 25425.

¹⁶² RG. 06.04.2004, 25425.

¹⁶³ Süzek, s. 827; Aynı yönde Akyiğit, İş Hukuku, s. 375; Akyiğit, Bireysel, s. 385.

¹⁶⁴ Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma hakkında detaylı bilgi için bkz. Süzek, s. 827 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 800 vd; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 373 vd; Akyiğit, İş Hukuku, s. 375 vd; Akyiğit, Bireysel, s. 385 vd; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 283 vd; Ekmekçi/Yiğit, s. 405 vd.

¹⁶⁵ Alan, s. 76-77; “Davacı davalı işyerinde 5580 sayılı yasa kapsamında eğitim elemanı olarak çalışmakta olup anılan yasa ve taraflar arasındaki yasaya uygun olarak hazırlanan sözleşme hükümlerine göre haftalık ders saatine göre çalışmaktadır. Sözleşmede ek ders yaptığı için ücreti kararlaştırılmıştır. Dosyaya sunulan kayıtlara göre davacı ek ders verdiğini kanıtlayamamıştır. Normal haftalık ders saatine

Konu ile ilgili Yargıtay kararına göre “5580 sayılı Kanun ve uygulama yönetmeliğinde anılan eğitim elamanının haftalık ders saatine göre çalışacağı kabul edilmiştir. Mevcut sözleşmede haftalık 40 ders saati öngörülmüştür. Eğitim elamanının fazla çalışması 40 saatlik süreyi aşan ders saatine göre ek ders saati ücreti olarak belirlenmelidir. Bu durumda 4857 sayılı Kanundaki 45 saatlik esas uygulanamaz. Bu nedenle anılan dönemde davacının haftalık 40 ders saati aşan çalışması bulunup bulunmadığı tespit edildikten sonra fazla sürelerle çalışma ücreti alacağı değerlendirilmelidir¹⁶⁶”.

Yöneticilerin fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanamadıkları ile ilgili olarak Yargıtay olumsuz sonuca varmıştır. Söz konusu karara göre “davalıya ait özel okulda okul müdürü olarak çalışmış olan davacının günlük çalışma saatlerini belirleme yetkisine sahip ve üst yönetici konumuna bulunduğu açıktır. Dairemizin Kökleşmiş İçtihatları, kendi mesai saatlerinin belirlemeye yetkisine sahip olan müdür ve üst yöneticilerin günlük çalışma saatlerinin yasal sınırı aştığı iddiasıyla fazla mesai ücreti talep edemeyecekleri yolundadır. Davacı, kendi çalışma saatlerini belirlemeye yetkili yönetici olarak çalıştığından günlük çalışma saatlerinin yasal sınırı aştığı iddiasına dayanarak işverenden fazla mesai ücreti talebinde bulunması mümkün değildir¹⁶⁷”.

5.9. Dinlenme Süreleri

İş Hukuku’nda dinlenme süreleri başlığı altında ara dinlenmesi, hafta tatili ulusal bayram ve genel tatiller ile yıllık ücretli izin konuları ele alınmaktadır.

5.9.1. Ara Dinlenmesi

İş Kanunu m. 68’e göre “Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere; a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir

giren davacının mesai saati buna göre düzenlendiğinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca haftalık 45 saat esasına göre fazla mesai ücreti talep etmesi 5580 sayılı yasa ve sözleşme hükmüne aykırıdır.”, Yargıtay 9. HD. 07.11.2017, E. 14271, K. 17565 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası); “Davacı haftada 40 saatten fazla ders verdiğini kanıtlayamadığından, ek ders ücreti veya fazla çalışma ücreti talep edemez.”, Yargıtay 9. HD. 20.03.2018, E. 3722, K. 5762 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹⁶⁶ Yargıtay 9. HD. 02.04.2018, E. 5729, K. 7163 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹⁶⁷ Yargıtay 9. HD. 25.12.2009, E. 3780, K. 37411 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

saat, ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz¹⁶⁸. Konu ile ilgili 5580 sayılı Kanun'da ve Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde özel bir düzenleme bulunmaması hasebiyle İş Kanunu'nun anılan düzenlemeleri geçerli olacaktır. Bu sebeple özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personeline ara dinlenmesi verilmesi gerekmekte olup, doktrinde katıldığımız görüş uyarınca dinlenme (ders arası) sürelerinin ara dinlenmesi olarak kabul edilmemesi uygun düşmektedir¹⁶⁹. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere dinlenme (ders arası) eğitim personeli çalışmaya hazır bir şekilde beklemektedir ve söz konusu süreler çalışma süresinden sayılmalıdır. Bu nedenle teneffüs sürelerinden hariç olmak üzere İş Kanunu m. 68'e uygun şekilde ara dinlenmesi verilmesi icap eder.

5.9.2. Hafta Tatili

İş Kanunu'nun 46. maddesine göre İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış

¹⁶⁸ Ara dinlenmesi hakkında detaylı bilgi için bkz. Süzek, s. 853 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 829 vd; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 324 vd; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 395 vd; Akyiğit, İş Hukuku, s. 411 vd; Akyiğit, Bireysel, s. 421 vd; Ekmekçi/Yiğit, s. 453 vd; Ulusoy, Yasin, "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 7, Özel Sayı, Y. 2005, s. 384 vd; Ara dinlenmesi ile ilgili esasları ortaya koyan bir Yargıtay kararına göre "Uygulamada yedi buçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanunu'nun 63 üncü maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68 inci maddenin belirlediği yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok on bir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde on bir saate kadar olan (on bir saat dâhil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, on bir saatten fazla çalışmalarda ise en az bir buçuk saat olarak verilmelidir. İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir. Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılırlar. Ara dinlenmesinin kullanılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dâhilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullanılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullanılması gerekir (Yargıtay 9.HD. 17.11.2008 gün, 2007/35281 E, 2008/30985 K.).", Yargıtay 9. HD. 02.12.2013, E. 44651, K. 31457 (Legalbank Elektronik hukuk Bankası).

¹⁶⁹ Alan, s. 72; Çiçek, s. 87.

olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Düzenlemede İş Kanunu'nun 63. maddesine atıf yapılmak suretiyle esnek çalışma şekillerinin tatbik edilmesi ve bu sebeple haftanın bazı günlerinde çalışılmaması durumunda, hafta tatili hakkının ortaya çıkıp çıkmayacağı hususunda yaşanabilecek tereddütlerin önüne geçilmek istenilmiştir¹⁷⁰.

Hafta tatili ile ilgili esasları ortaya koyan bir Yargıtay kararına göre “Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmi dört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin yirmi dört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 3'üncü maddesine göre, hafta tatili Pazar günüdür. Bu genel kural mutlak nitelikte olmayıp, hafta tatili izninin Pazar günü dışında da kullandırılması mümkündür. Hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi, norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür¹⁷¹”.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir (İş Kanunu m. 46/2). Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin ücreti ile ilgili Kanun'da bir düzenleme bulunmamakla birlikte söz konusu boşluk, Yargıtay kararlarıyla doldurulmuştur. Buna göre “4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrası gereğince, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçinin ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiş ise de, Dairemizce hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir (Yargıtay 9.H.D. 23.5.1996 gün 1995/37960 E, 1996/11745 K.). Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir¹⁷²”.

¹⁷⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 834; Hafta tatili hakkında detaylı bilgi için bkz. Süzek, s. 856 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 832 vd; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 327 vd; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 397 vd; Akyiğit, İş Hukuku, s. 414 vd; Akyiğit, Bireysel, s. 423 vd; Ekmekçi/Yiğit, s. 458 vd.

¹⁷¹ Yargıtay 9. HD. 08.06.2020, E. 15673, K. 4921 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹⁷² Yargıtay 9. HD. 28.10.2020, E. 17370, K. 13839 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası):

Hafta tatili ile ilgili 5580 sayılı Kanun'da ve Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde özel bir düzenleme bulunmaması hasebiyle İş Kanunu'nun hafta tatiline ilişkin hükümleri özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, usta öğretici ve uzman öğretici için de geçerli olacaktır.

5.9.3. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği m. 10/7'ye göre "Kurumlarda, 17/3/1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda belirlenen genel tatil günlerinde eğitim ve öğretim yapılmaz. Sağlık ve diğer zorunlu hâller nedeniyle Bakanlık veya valilikçe alınan kurumların tatil edilmesi kararlarına, dengi özel öğretim kurumları da uymak zorundadır". Anılan düzenleme gereği ulusal bayram ve genel tatil günlerinde özel öğretim kurumlarında eğitim ve öğretim olmayacağı için yönetici, öğretmen, usta öğretici ve uzman öğretici de ücretli izinli olacaktır. İş Kanunu'nun 44. maddesine göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Yine İş Kanunu m. 47'ye göre ulusal bayram ve genel tatil gününde işçi çalışmayacaksa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretini tam olarak alır, işçi tatil yapmayarak çalışırsa iki günlük ücrete hak kazanır. Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'ndeki özel düzenleme gereği ulusal bayram ve genel tatil günlerinde özel öğretim kurumlarındaki eğitim personeli çalışmayacak olmakla birlikte çalışmadığı o günün ücretine hak kazanacaktır¹⁷³.

¹⁷³ Aynı yönde Alan, s. 80; Ulusal bayram ve genel tatil günleri ücreti ile ilgili esasları ortaya koyan bir Yargıtay kararına göre "2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununun 2. maddesinde resmi ve dini bayram günleriyle yılbaşı gününün genel tatil günleri olduğu açıklanmıştır. Buna göre genel tatil günleri, 1 Ocak, 23 Nisan, 19 Mayıs, 30 Ağustos günleri ile Arife günü saat 13.00'da başlanan 3.5 günlük Ramazan Bayramı ve Arife günü saat 13.00'de başlayan 4.5 günlük Kurban Bayramı günlerinden oluşur. Ulusal bayram günü ise, 28 Ekim saat 13.00 ten itibaren başlayan 29 Ekim günü de devam eden 1.5 gündür. 2429 sayılı yasanın 2. maddesinde 5892 sayılı yasayla yapılan değişiklik sonucu 1 Mayıs genel tatil günüdür. İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan bayram ve genel tatil ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde işçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir. Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İmzalı ücret

5.9.4. Yıllık Ücretli İzin

Anayasanın 50. maddesinde kural altına alınan dinlenme hakkı çerçevesinde İş Kanunu'nun 53 vd. maddelerin yıllık ücretli izin hakkı hükme bağlanmıştır¹⁷⁴. Öncelikle belirtmek gerekir ki Kanun'da "Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez." düzenlemesi getirilmiş ve işçinin sağlığının korunması amacıyla konu ile ilgili kendi aleyhine yapabileceği hukuki işlemlerin önüne geçilmek istenilmiştir¹⁷⁵. İş Kanunu m. 53/1'e göre işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir¹⁷⁶. Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır (m. 54/1).

Yıllık ücretli izin ile ilgili 5580 sayılı Kanun'da ve Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde özel bir düzenleme bulunmaması sebebiyle İş Kanunu hükümlerinin doğrudan uygulanacağı düşüncesi akla gelse de doktrinde katıldığımız görüş uyarınca

bordrolarında ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığı ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin alacağı bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydın bulunması halinde, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olanın dışında ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının yazılı delille kanıtlanması gerekir."; Yargıtay 9. HD. 25.02.2010, E. 19683, K. 4994, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

¹⁷⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 844; Süzek, s. 866; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 401; Yıllık ücretli izin hakkında detaylı bilgi için bkz. Süzek, s. 866; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 844 vd; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 401 vd; Akyiğit, İş Hukuku, s. 421 vd; Akyiğit, Bireysel, s. 430 vd; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 335 vd; Ekmekçi/Yiğit, s. 466 vd.

¹⁷⁵ Süzek, s. 867; Öte yandan yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir (m. 58).

¹⁷⁶ İş Kanunu m. 55 uyarınca aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır: "a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.). b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler. c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.). d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla). e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar. f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri. g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler. h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler. ı) (Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri, j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri. k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi".

5580 sayılı Kanun m. 14/3'deki "Bu Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda, resmî öğretim kurumlarında uygulanan mevzuat hükümleri uygulanır." düzenlemesi gereğince resmi öğretim kurumlarındaki eğitim personeline uygulanacak hükümlerin uygulanması gerektiği sonucuna varılmaktadır¹⁷⁷. Bu doğrultuda Milli Eğitim Bakanlığı İzin Yönergesi irdelendiğinde "Öğretmenler yaz ve dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara ayrıca yıllık izin verilmez." (m. 7/10) şeklindeki düzenleme gereği özel öğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, usta öğreticilerin ve uzman öğreticilerin yıllık izinlerini yaz tatillerinde ve ara tatillerde kullanmaları esastır. Bununla birlikte İş Kanunu'nun yıllık ücretli izne ilişkin belirttiğimiz hususlar dışındaki hükümleri uygulanacaktır. Yargıtay da aynı yönde karar vermektedir¹⁷⁸.

Uygulamada, bir eğitim ve öğretim yılı için sözleşme imzalanmasına rağmen okullar tatil olduğunda öğretmenlerin yıllık izin haklarını kullandırmayıp kayden çıkış verildiği, okullar açıldığında da işe tekrar işe girişin yapıldığı ve bu dönem hakkında Bakanlığa bildirimde bulunulmadığı gibi ücretin de ödenmediği durumlara rastlanılmaktadır. Konu ile ilgili Yargıtay, "Eğitim ve Öğretim yılının yasa gereği bir yıl olarak düzenlenmesi nedeni ile özel öğretim kurumunun yasal düzenleme ve imzalanan sözleşmeye rağmen, tatil döneminde öğretmenin iş sözleşmesini askıya

¹⁷⁷ Alan, s. 83; Bkz. Şen, s. 85; "5580 sayılı Kanun'un 14. maddesinde, "Bu Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda, resmi öğretim kurumlarında uygulanan mevzuat hükümleri uygulanır." şeklinde hükme yer verilmiştir. Anılan kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde de, benzer hükme yer verilerek, yönetmelikte yer almayan hususlar bakımından da resmi benzeri kurumların ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.", Yargıtay 9. HD. 28.04.2021, E. 4439, K. 8613 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹⁷⁸ "Davacının tabi olduğu kanununa dayanılarak çıkarılan MEB Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinde eğitim elemanlarının izni düzenlenmemiş, ancak yönetmeliğin 63. Maddesinde açıkça "yönetmelikte yer almayan hususlarda, resmi benzeri kurumların mevzuat hükümlerinin uygulanacağı" belirtilmiştir. Davacı ile yapılan sözleşmede davacının 5580 sayılı Yasa ve T.C. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın resmi benzeri okullar için yayınladığı MEB İzin Yönergesinde ise Yıllık İzin başlıklı 7. maddesinin (1) fıkrasında "Öğretmen dışındaki memurlar, kendilerine ikinci görev olarak okul/kurum yöneticiliği verilenler ve yüz yüze eğitim yapılmayan eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerden hizmet süresi bir yıldan on yıla kadar olan(on yıl dahil) olanların yıllık izin süreleri yirmi gün, on yıldan fazla olanların ise otuz gündür." şeklinde düzenleme mevcuttur. Aynı maddenin (10) fıkrasında ise "Öğretmenler yaz ve dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara ayrıca yıllık izin verilmez." hükmü bulunmaktadır. Açıklanan düzenlemeler nedeni ile özel öğretim kurumları kanunu kapsamında çalışan davacıya izin yönünden MEB Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin atfı nedeni ile MEB izin yönergesinin 7/10 maddesi uygulanacaktır. O halde yıllık ücretli izin konusunda davacının okulların tatil olduğu yaz sezonunda fiilen çalışıp çalışmadığı, idari görevde olup olmadığı, araştırılmadan yıllık ücretli izin kullanmadığı gerekçesi ile karşılığı ücret alacağının kabulü de isabetsizdir.", Yargıtay 9. HD. 20.03.2018, E. 3722, K. 5762 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

alması, izin kullandırmaması, bu dönem ücretini ödememesi yasaya ve kuruma bildirilen sözleşmeye aykırılık oluşturacaktır” şeklinde karar vermiştir¹⁷⁹.

Milli Eğitim Bakanlığı İzin Yönergesi'nin 7. maddesinde yöneticilerin yıllık izinlerinin, hizmet süresi bir yıldan on yıla kadar (on yıl dâhil) olanlar için yirmi gün, on yıldan fazla olanlar için ise otuz gün olacağı düzenlenmiştir¹⁸⁰.

¹⁷⁹ Yargıtay 9. HD. 20.06.2016, E. 16874, K. 14766 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹⁸⁰ İzin yönergesi m. 18/1-d'ye göre “Öğretmenler hariç olmak üzere, fazla çalışma ücreti verilmeksizin günlük çalışma saatleri dışında çalıştırılan memurlara, fazla çalışmasının her 8 saati bir gün hesap edilerek izin verilir. Fazla çalışmaları karşılığında ayrıca ek ders ücretinden yararlandırılmaları öngörülmeyen okul/kurum yöneticilerine de bu kapsamda izin verilir. Bu şekilde verilecek iznin en çok 10 günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek o yıl içinde kullanılabilir”.

6. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ EĞİTİM PERSONELİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

Özel öğretim kurumları ile yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici arasındaki iş sözleşmesinin türü YİBK gereği belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edildiği için çalışmamızın bu bölümünde, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi doğrultusunda özel öğretim kurumları ile eğitim personelinin iş ilişkisinin sona ermesi ve iş ilişkisinin sona ermesinin sonuçları ele alınacaktır.

İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi halinde tarafların hak ve yükümlülüklerine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Sadece sınırlı birkaç yerde belirli süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin hükümler bulunmaktadır¹.

6.1. İş Sözleşmesinin Sona Erme Halleri

6.1.1. Sürenin Dolması

Belirli süreli iş sözleşmeleri genel olarak, sözleşme süresinin doldurulması veya sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olmasına sebep olan işin tamamlanması ile kendiliğinden sona erer, ayrıca bir fesih bildirimine gerek bulunmamaktadır². Nitekim bu husus belirli süreli iş sözleşmesinin karakteristik niteliğini oluşturmaktadır³. TBK m. 430/1'de de "Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer" denilmektedir. Özel öğretim kurumlarındaki eğitim personelinin iş sözleşmesi de belirli sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona erecektir.

¹ Caniklioğlu, Sorunlar, s. 172.

² Senyen-Kaplan, E. Tuncay, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler", Osman Güven Çankaya'ya Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 2010, s. 214; Ulucan, Değerlendirme, s. 165; "Kural olarak belirli süreli iş sözleşmeleri, belirlenen sürenin geçmesi veya belirlenen işin tamamlanması ile sona erer. Bu süre hafta, ay, yıl veya belli bir tarih olabilir. İşin devam süresi, işin gayesinden anlaşılabilmesi gibi; belirli bir olayın gerçekleşmesi, hatta gerçekleşmesi belli olmayan olayların sonucuna da bağlanabilir.", Yargıtay HGK. 30.05.2014, E. 22-391, K. 710 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 295; Caniklioğlu, Sorunlar, s. 173.

Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir (TBK m. 430/2). Belirtilen esas İş Kanunu m. 11/2’de de kural altına alınmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Yukarıda da ifade edildiği üzere özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelinin iş sözleşmelerinin üst üste yenilenmesinin 5580 sayılı Kanun’dan kaynaklanması sebebiyle sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinin değişmediği kabul edilmektedir. Bu durumda ilk sözleşmenin örtülü olarak devam ettirilmesi değil üst üste yapılan ayrı belirli süreli iş sözleşmeleri bulunmaktadır⁴.

TBK m. 430/1’de belirli süreli iş sözleşmesinin süre sonunda kendiliğinden sona ermesinin aksinin kararlaştırılabileceği düzenlenmiş ve bu doğrultuda TBK m. 430/4’de “Sözleşmenin fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.” hükmüne yer verilmiştir. Bu halde belirli süreli iş sözleşmesinin süre sonunda sona ermesi, bildirim şartına bağlı tutulabilecektir⁵. Bununla birlikte doktrinde katıldığımız görüş uyarınca özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelinin iş sözleşmelerinin bildirim şartına bağlı tutulması ve söz konusu bildirim gerçeğe geçmemesi durumunda Yargıtay İBK gereği sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyeceği sonucuna varmak gerekmektedir⁶. Aşağıda yer verilecek kıdem tazminatına ilişkin Yargıtay kararları da varılan bu sonucu destekler niteliktedir.

Belirli sürenin sona ermesi ile sözleşme kendiliğinden sona erdiği için işçi lehine kıdem tazminatı hakkı doğmamaktadır⁷. Bununla birlikte Yargıtay, özel öğretim

⁴ Bkz. Süzek, s. 536; “Kanun hükmü ile sözleşmenin belirli süreli yapılması gereken hallerde belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılması da sözleşmenin belirli süreli olma niteliğini ortadan kaldırmaz.”, Yargıtay İBK, E. 1, K. 2 (RG. 29.06.2018, 30463).

⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 493; Ekmekçi/Yiğit, s. 541; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 243; Süzek tarafından isabetle vurgulandığı üzere buradaki fesih bildiri İş Kanunu m. 17’deki feshi ihbar değil, sözleşmenin yenilenmeyeceğini karşı tarafa haber verme özelliğini taşımaktadır, Süzek, s. 536; Aynı yönde Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 82-83; Ulucan, Değerlendirme, s. 165; Sümer, s. 431; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 243-244; Bozkurt Gümrükçüoğlu’na göre fesih bildiri ifadesi yerine “sözleşmenin uzatılmayacağı bildirilmesi” ifadesine yer verilmelidir, Bozkurt Gümrükçüoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 244.

⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 245; Alan, s. 96.

⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 740; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 242; Tufan, Bekir, “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin ‘Sona Ermesi’ Halinde Kıdem ve İhbar Tazminatı”,

kurumlarında çalışan eğitim personeli ile yapılan sözleşmenin süre sonunda işveren tarafından yenilenmemesi iradesini fesih mahiyetinde görmekte ve süre koşulunun da gerçekleşmesi durumunda işçinin kıdem tazminatına hak kazandığını kabul etmektedir⁸. 22. Hukuk Dairesi'nin ilgili kararına göre “Elbette 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 yenilemeyen tarafın iradesine göre kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılamayacağı araştırılmalıdır. İşveren yenilememe iradesini göstermiş ve haklı nedene dayanmıyor ise bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatı ödenmelidir... Bu nedenle gerek 158 sayılı İLO Sözleşmesi, gerekse İş Hukuku'na egemen olan “işçi lehine yorum” ilkesi gözetildiğinde, 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 gerekir... Somut uyuşmazlıkta; davacı, davalıya ait işyerinde, takip eden belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştığından ve iş sözleşmesi işverence 19.08.2010 tarihinde alınan Yönetim Kurulu Kararının 3. maddesine göre yenilenmediğinden, yenilememe yönündeki davalı iradesi haklı bir nedene dayanmadığından kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi isabetsiz olmuştur⁹”.

6.1.2. Ölüm

Belirli süreli iş sözleşmesi, diğer iş sözleşmesi türlerinde olduğu üzere, işçinin ölümü ile kendiliğinden sona erer¹⁰. TBK m. 440/1, c. 1’de de söz konusu husus hükme

Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 8, S. 32, Y. 2011, s. 1467; “Belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitimi ile sona ermesi durumunda; sözleşmenin sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ermesi hali 14.maddede sayılan sona erme biçimlerinden olmadığından, diğer bir ifade ile belirli süreli iş sözleşmesi sözleşmenin sonunda herhangi bir fesih bildirimine gerek olmaksızın kendiliğinden sona ereceğinden; işveren tarafından yapılmış bir fesih söz konusu olmadığı için, işçinin kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir.”, Yargıtay HGK. 30.05.2014, E. 22-391, K. 710 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

⁸ Çil, Şahin, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s. 66; Söz konusu uygulamanın isabetli olmayışı hakkında bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 246 vd.

⁹ Yargıtay 22. HD. 25.06.2019, E. 17255, K. 14022 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası); Aynı yönde Yargıtay HGK. 22.02.2017, E. 922, K. 316 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 283-284; Caniklioğlu, Sorunlar, s. 173; Ekmekçi/Yiğit, s. 539; “Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacılar murisinin iş sözleşmesinin 28.07.2014 tarihinde ölümü

bağlanmıştır. Buna göre “Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer”¹¹. Özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelinin ölümü durumunda iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir.

TBK m. 440/1, c. 2’de işçinin ölümü halinde işverene ölüm tazminatı ödeme yükümlülüğü hükme bağlanmıştır. Bu düzenlemeye göre “İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür”.

Ölüm tazminatına hak kazanılabilmesi için ölen işçinin belirli bir kıdeme sahip olması gerekmediği gibi sözleşmenin türünün de önemi bulunmamaktadır¹². Bu sebeple belirli süreli iş sözleşmesi ile özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelinin ölümü durumunda Kanun’da belirtilen yakınları ölüm tazminatına hak kazanacaktır.

Doktrinde ölüm tazminatına TBK kapsamı dışında kalan işçilerin hak kazanıp kazanamayacağı ile ilgili görüş ayrılığı bulunmaktadır. Katıldığımız görüş uyarınca ölüm tazminatı kıdem tazminatının karşılığı olmadığı gibi her iki tazminata hak kazanma koşullarının ve ödeme yapılacak kişilerin farklılık arz etmesi sebebiyle ölüm tazminatından İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçilerin de ölüm tazminatından yararlanmaları gerekir¹³. Diğer görüşe göre ise İş Kanunu kapsamında işçinin ölümü halinde kıdem tazminatı ödenmesi ve koşulları kural altına alındığı için ölüm tazminatı TBK kapsamındaki iş ilişkileri için geçerlidir¹⁴. Bir diğer görüşe göre ise ölüm tazminatı hükümleri İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçilere de

nedeniyle sona erdiği,..”, Yargıtay 22. HD. 25.06.2019, E. 17251, K. 14005 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹¹ TBK m. 440/1, c.2’de işçinin ölümü halinde yakınlarına ölüm tazminatı ödenmesi gereği kural altına alınmıştır. Buna göre “İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür”.

¹² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 491; Süzek, s. 537.

¹³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 489-490; Aynı yönde Süzek, s. 768-770; Akyiğit, Bireysel, s. 344; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 259; Basın İş Kanunu’nda hem kıdem tazminatı hem de ölüm tazminatına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 490.

¹⁴ Ekmekçi/Yiğit, s. 540.

uygulanmalı ve fakat işçinin ölümü ile geride kalanların kıdem tazminatına hak kazandıkları durumlarda hak sahiplerine ayrıca ölüm tazminatı ödenmemelidir¹⁵.

İşverenin gerçek kişi olması ve ölümü durumunda kural olarak iş sözleşmesi sona ermez. Anılan durum ile ilgili TBK m. 441/1'e göre "İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır". Bununla birlikte iş sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer (TBK m. 441/2, c.1)¹⁶. Şüphesiz belirtilen hükümler belirli süreli iş sözleşmeleri için de geçerlidir¹⁷ ve özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelinin iş sözleşmelerinin işveren tarafının ölmesi durumunda söz konusu iş sözleşmeleri, ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmadığı için iş ilişkisi sona ermeyecektir.

6.1.3. İkale-Bozma Sözleşmesi

İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi bulunmaksızın sözleşme serbestisi ilkesi gereğince taraflar anlaşmak suretiyle iş sözleşmesini her zaman sona erdirebilirler¹⁸. İkale fesih niteliği taşımadığı ve ikalede sözleşmenin feshine yönelik sonuçlar ortaya çıkmadığı için ikaleye şüphe ile yaklaşmak ve hakkın kötüye kullanılması niteliği taşıyıp taşımadığını denetlemek gerekmektedir¹⁹. Bu doğrultuda ikalenin sonuçları konusunda işçinin bilgi sahibi olup olmadığı bir başka

¹⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 339.

¹⁶ TBK m. 441/2, c.2'ye göre işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir. "Somut uyuşmazlıkta; davacının davalının yaşlı annesi ve kardeşinin bakımından sorumlu olarak çalışmış olduğu ve iş ilişkisinin işverenler olan davalının yaşlı annesi ve kardeşinin ölümü ile sona erdiği dosya kapsamı uyarınca sabittir. İş sözleşmesi işverenin şahsına bağlı olarak yapılmış olup işverenin ölümüyle sözleşme kendiliğinden sona ermiştir. İşverenin ölüm tarihinde yürürlükte bulunan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 347. maddesinin 3.fıkrasında sözleşmenin süresinden önce sona ermesi nedeniyle işçinin uğradığı zarar için hakkaniyete uygun bir tazminat istenebileceği düzenlenmiştir. Sözleşmenin sona erme şekli itibarıyla davacı ihbar tazminatına hak kazanamamakta ise de 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 347/3 maddesi uyarınca hakkaniyet dairesinde hüküm altına alınacak tazminat miktarında ihbar tazminatı ölçüt olarak değerlendirilebilir.", Yargıtay 22. HD. 29.06.2020, E. 2393, K. 8092 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 286-287.

¹⁸ Akyiğit, İş Hukuku, s. 224; Akyiğit, Bireysel, s. 229; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 174; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 288; Ekmekçi/Yiğit, s. 552.

¹⁹ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 484; Aynı yönde Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 289-300.

deyişle iradesinin sakatlanıp sakatlanmadığı²⁰ ve işçiye makul yararın sağlanıp sağlanmadığı meselelerinin ikale anlaşmasının geçerliliği bakımından dikkate alınması gerekmektedir²¹.

İkale sözleşmesi ile ilgili yazılılık şartı bulunmadığı için ikale sözleşmesinin sözlü olması da mümkündür. Aynı zamanda ikale sözleşmesinde taraflar iş sözleşmesinin derhal veya belirli bir süre sonra sona ermesi hususunda anlaşabilirler²². Hem belirli süreli iş sözleşmeleri hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri için mümkün olan ikale, özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler için de uygulanabilecektir. İkale teklifinin eğitim personelinden ya da işverenden gelmesine göre Yargıtay'ın getirdiği esaslar doğrultusunda somut olay değerlendirilecektir.

İkale ile ilgili esasların ortaya konulduğu Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre "İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele

²⁰ "Somut olayda taraflar arasında 11.04.2011 tarihinde bağitlanan ikale (bozma) sözleşmesinde " bu sözleşme tarafı olan ve yaşlılık aylığı almaya hak kazanan işçi" ibaresi yer aldığı görülmüştür. Bu hali ile ikale (bozma) sözleşmesinin niteliğine göre işçinin yanıltıldığı sabittir. Zira sözleşmenin yukarıda belirtilen cümlesi ile davacının yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı belirtilmiş ise de davacı, iş sözleşmesinin sona erdiği 29.04.2011 tarihinde SGK'ya tahsis talebi ile müracaat etmiş ancak yaş koşulu şartı yerine getirilmemiş olduğundan yaşlılık aylığı bağlanmadığı görülmüştür. Bu nedenle ikale (bozma) sözleşmesi geçersiz olup iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği davalı işveren tarafından ispat edilememiştir.", Yargıtay 9. HD. 15.10.2012, E. 16013, K. 34430 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

²¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 484-488; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 289; Süzek, s. 534-535; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 175-176; Aynı yönde Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 232-233; Akyiğit, İş Hukuku, s. 223; Akyiğit, Bireysel, s. 230; İkale hakkında bkz. Süzek, s. 533 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 460 vd; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 232-233; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 174 vd; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 232 vd; Akyiğit, İş Hukuku, s. 224 vd; Akyiğit, Bireysel, s. 229 vd; Ekmekçi/Yiğit, s. 552 vd; Sevimli, K. Ahmet, "İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, Y. 2009, s. 85 vd.

²² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 481, 483.

alınmalıdır. Dairemizin 2008 yılı kararları bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 21.4.2008 gün 2007/ 31287 E, 2008/ 9600 K). Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukuku'nda hakim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmelidir²³”.

6.1.4. Haklı Nedenle Fesih

Belirli süreli iş sözleşmesi süreli fesih (bildirimli-önelli fesih) yolu ile sonlandırılmayan ve fakat haklı nedenle fesih (süresiz fesih) yoluyla sonlandırılabilen bir sözleşme türüdür. Dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisine devam etmesi kendisinden beklenmeyen tarafın sözleşmeyi derhal feshetmesini sağlayan hak, haklı nedenle fesih hakkıdır²⁴. İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçi açısından haklı fesih nedenleri (Sağlık sebepleri, Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, Zorlayıcı sebepler şeklinde gruplandırılarak) 25. maddesinde (Sağlık sebepleri, Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, Zorlayıcı sebepler ve İşçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması şeklinde gruplandırılarak) işveren açısından haklı fesih nedenleri düzenlenmiştir.

Haklı nedenle fesih sebeplerinden biri gerçekleştiği zaman iş sözleşmesi belirli süreli ise sürenin dolmasını beklemeye, iş sözleşmesi belirsiz süreli ise bildirim

²³ Yargıtay 9. HD. 25.05.2011, E. 1650, K. 15378 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

²⁴ Süzek, s. 691; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 236; Haklı nedenle fesih hakkında detaylı bilgi için bkz. Süzek, s. 691 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 659 vd; Akyiğit, İş Hukuku, s. 242 vd; Akyiğit, Bireysel, s. 253 vd; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 235 vd; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 232 vd; Ekmekçi/Yiğit, s. 679 vd.

sürelerine uymaya gerek olmaksızın işçi ya da işveren sözleşmeyi derhal feshedebilecektir²⁵.

TBK m. 435’de “Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.” şeklindeki düzenlemeyle haklı nedenle fesih kural altına alınmıştır. Ancak İş Kanunu kapsamına giren bir iş ilişkisinde TBK m. 435 değil İş Kanunu m. 24 ve m. 25 uygulanacaktır²⁶.

İş Kanunu m. 24 ve m. 25’de sıralanan hallerden biri gerçekleştiğinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermez. İşçi ya da işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshettiğini karşı tarafa bildirmelidir²⁷. Nitekim İş Kanunu m. 26/1’de ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde hak düşürücü süre hükme bağlanmıştır. Buna göre “24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz²⁸”.

Özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ve işverenleri bakımından İş Kanunu m. 24 ve m. 25 uygulanacaktır. Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesinin önem arz eden hukuki sonucu

²⁵ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 659; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 235-236.

²⁶ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 661; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 236-237.

²⁷ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 660; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 236; Aynı yönde Akyığıt, İş Hukuku, s. 243.

²⁸ “Öte yandan, işçi veya işveren bakımından haklı fesih sebeplerinin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesinin diğer tarafının sözleşmeyi haklı sebeple fesih yetkisinin kullanılma süresi sınırsız değildir. 4857 İş Kanunu'nun 26. maddesinde işverenin öğrendiği tarih ve olayın gerçekleştiği tarih başlangıç esas alınmak üzere iki ayrı süre öngörülmüştür. Bu süreler içinde fesih yoluna gitmeyen işçi ya da işverenin feshi, haklı bir feshin sonuçlarını doğurmaz. Bu süre, feshine sebep olan olayın diğer taraftan öğretilmesinden itibaren altı iş günü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak Kanunda belirlenmiştir. Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshine sebep olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü sayılmaz ve takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer. İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı iş günlük süre feshine yetkili mercinin öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz. Olayın feshine yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün, altı iş günlük sürenin başlangıcını oluşturur.”, Yargıtay 22. HD. 15.04.2014, E. 8617, K. 8159 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

kıdem tazminatıdır. Aşağıda da yer verileceği üzere belirli süreli iş sözleşmesini en az bir yıllık kıdemi olan işçi haklı nedenle feshederse kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Aynı şekilde ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri dışında bir haklı nedene dayanarak işveren, en az bir yıllık kıdemi olan işçinin belirli süreli iş sözleşmesini feshederse söz konusu işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Buna ek olarak İş Kanunu m. 26/2 uyarınca ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi veya işveren, bu sebeple bir zarara uğramışsa uğramış olduğu zararın tazminini genel hükümler doğrultusunda karşı taraftan talep edebilir²⁹.

6.1.5. Haksız Fesih

İş Kanunu'nda haklı nedenle fesih dışında belirli süreli iş sözleşmelerinin feshi ile ilgili bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte TBK'da belirli süreli iş sözleşmelerinin işçi ve işveren tarafından haksız feshine ilişkin önemli düzenlemeler kural altına alınmıştır. Haklı neden sebepleri bulunmadan ya da hak düşürücü süreye riayet edilmeden yapılan haklı nedenle fesih, haksız fesihtir³⁰. Aşağıda yer verilecek bu düzenlemeler İş Kanunu'nda konuya ilişkin bir hüküm bulunmadığı için İş Kanunu kapsamındaki işçiler için de tatbik edilecektir³¹. Özel öğretim kurumlarında istihdam edilen yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştıkları için belirli süreli iş sözleşmesinin işçi ve işveren tarafından haksız feshedilmesi konusunda çalışmamıza devam edilecektir.

6.1.5.1. İşveren Tarafından Haksız Fesih

TBK m. 438/1'e göre işveren, haklı sebep olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesini derhâl feshederse işçi, sözleşme süresine uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. Bununla birlikte belirli süreli iş sözleşmesinde işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir (TBK m. 438/2). Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını

²⁹ Süzek, s. 726; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 240.

³⁰ Süzek, s. 726-727; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 249; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 266; Bkz. Akyiğit, İş Hukuku, s. 291-293.

³¹ Canıklıoğlu, Sorunlar, s. 177; Süzek, s. 701.

serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz (TBK m. 438/3).

Belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından haksız feshedilirse özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelinin iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi olduğu için ihbar tazminatı hakkı olmayacak ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Bununla birlikte söz konusu işçinin kıdemi bir yıldan fazla ise kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ek olarak bakiye süre ücreti ve haksız fesih tazminatı talep edilebilecektir.

6.1.5.1.1. Bakiye Süre Ücreti

Belirli süreli iş sözleşmesi, işveren tarafından haksız olarak süresinden önce sona erdirilirse sözleşme sona ermekte ve işçinin bakiye süre ücretini tazminat olarak isteme hakkı doğmaktadır³². Bakiye süre ücretinin hesaplanmasında çıplak ücret dikkate alınacaktır³³. TBK m. 438/2 gereğince belirli süreli iş sözleşmesinde işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshine istinaden bakiye süre ücret talebine karşılık davalı taraf işverenlerin, objektif neden bulunmaması sebebiyle

³² Alpagut, Belirli Süreli, s. 121-122; Ulucan, Değerlendirme, s. 167; Caniklioğlu, Sorunlar, s. 177; Süzek, s. 702; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 269; Ekmekçi/Yiğit, s. 542; Aynı yönde Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 83; Senyen Kaplan, Haksız Fesih, s. 222-223; Tuncay, Aziz Can/Savaş, Fatma Burcu, “Türk Borçlar Kanunu Uyarınca İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi”, Prof. Dr. Mustafa Dural’a Armağan, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2013, s. 1190; Tuncay, s. 908; “...Bakiye süre ücreti tutarı tazminatın istenebilmesi için, iş sözleşmesinin haklı bir sebep bulunmaksızın işverence feshedilmiş olması gerekir. İşverenin feshi 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinde yazılı sağlık sebeplerine, ahlâk ve iyi niyet kuralları ile benzerlerine uymayan hallere veya zorlayıcı sebeplere dayanması halinde, sözleşmenin kalan süresine ait ücretler yönünden işçinin talep hakkı doğmaz...”, Yarg. 9. HD. 15.09.2020, 22178/7846, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; “...Buna göre, taraflar arasındaki belirli süreli iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı tespit edilmeli, iş sözleşmesinin haklı bir neden bulunmaksızın işverence feshedildiğinin tespiti halinde ise, 6098 sayılı Kanun'un 438/2. maddesine göre işçinin, sözleşmenin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir araştırılmak suretiyle işçinin sözleşmenin feshinden sonraki dönem içinde başka bir işten gelir elde edip etmediği ya da iş arayıp aramadığı araştırılarak indirim yapılması gerektiği hususu da göz önünde bulundurularak bakiye süre ücreti yönünden bir değerlendirme yapılmalıdır...”, Yarg. 9. HD. 04.11.2020, 30096/14827, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

³³ Alpagut, Belirli Süreli, s. 122; Senyen Kaplan'a göre geniş anlamda ücret dikkate alınmalıdır, Senyen-Kaplan, Haksız Fesih, s. 223; Aynı yönde Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 269; Tuncay/Savaş, s. 1190; Ekmekçi/Yiğit, s. 543; Tuncay, s. 910.

sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu ve davacı işçi lehine bakiye süre ücretine hükmedilemeyeceğini ileri sürdükleri uyuşmazlıklar, uygulamada farklı yönde kararlar verilmesine neden olmuştur. Konu ile ilgili İBK³⁴ verilmesinden sonra Yargıtay yeknesak hüküm tesis etmektedir. Buna göre “...Somut olayda, İlk Derece Mahkemesince, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu gerekçesi ile davacının bakiye süre ücreti tutarı tazminat talebinin reddine karar verilmiştir. Her ne kadar aynı gerekçelerle verilen bazı ret kararları Dairemiz tarafından onanmış ise de, YİBK'nun 2017/10 esas 2019/1 sayılı içtihadı birleştirme kararından sonra yeniden yapılan değerlendirme sonucunda; İş Kanununun 11. maddesinde öngörülen hükmün işçiyi koruma amacıyla düzenlendiği dikkate alınarak, objektif şartlar bulunmadığı halde belirli süreli olarak yapılmış olan iş sözleşmesinin, belirsiz süreli olduğunun işveren tarafından ileri sürülmesinin Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanımını teşkil ettiği, İş Kanunu'nun 11. maddesine dayanarak sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürme hakkının sadece işçiye ait olması gerektiği anlaşılmıştır. Öte yandan, normun sosyal koruma amacı göz önünde bulundurulduğunda, işçinin bakiye süre ücreti tutarı tazminat veya cezai şart talebi ile açtığı bir davada, Mahkemece objektif nedenin bulunmadığının resen gözetilerek sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü de yerinde değildir. Somut uyuşmazlıkta, davacı ile davalı arasında 12.10.2015-12.10.2017 tarihleri arasındaki dönem için belirli süreli iş sözleşmesi düzenlendiği ve iş sözleşmesinin 29.01.2016 tarihinde işverence haklı bir sebep olmaksızın feshedildiği anlaşılmaktadır. Yukarıda açıklandığı üzere, sözleşmenin belirsiz süreli olduğu hususu davalı tarafça ileri sürülemeyeceği gibi objektif neden bulunup bulunmadığı hususunda Mahkemece de resen değerlendirme yapılamamaz. Hal böyle olunca, sözleşmenin yapıldığı ve fesih tarihinde yürürlükte olan Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesi uyarınca, davacının bakiye süre ücret tutarı tazminat isteğinin ödenen ihbar tazminatının mahsubu ile indirim hususu da değerlendirilmek suretiyle hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir³⁵...”

³⁴ YİBHKG, 08.03.2019, 10/1, RG. 18.07.2019, 30835.

³⁵ Yarg. 9. HD. 24.12.2020, 300/20141, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; Aynı yönde Yarg. 9. HD. 15.09.2020, 22178/7846, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; Yarg. 9. HD. 16.02.2021, 4863/3915, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

Bakiye süre ücretinin hukuki niteliği tazminat olduğu için bu ücrete yasal faiz yürütülmekte ve zamanaşımı süresi on yıldır³⁶.

6.1.5.1.2. Haksız Fesih Tazminatı

İşverenin haksız feshi durumu için ayrı bir tazminata daha TBK m. 438/3’de yer verilmiştir. Buna göre “Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz”. Doktrinde haksız fesih tazminatı olarak adlandırılan bu tazminat TBK m. 438/1’dekinden ayrıca hükmedilecek bir tazminattır³⁷. Haksız fesih tazminatı TBK kapsamındaki ya da İş Kanunu kapsamında olup iş güvencesi hükümlerinin uygulanmadığı belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hak kazanabileceği bir tazminattır³⁸.

Haksız fesih tazminatı hakimin takdirine bağlı olan bir tazminat olduğu için hakim somut olayın özelliklerine göre haksız fesih tazminatına hükmedilmemesi kararı verebileceği gibi işçinin altı aylık ücreti tutarında tazminata da karar verebilir³⁹.

Haksız fesih tazminatına esas alınacak ücret, düzenlemede aksi belirtilmediği için çıplak ücrettir⁴⁰.

³⁶ Çil, Yargıtay Uygulamaları, s. 67; “Bu açıklamalara göre bakiye süre ücretinin tazmin yönü ağır basmaktadır. O halde bakiye süre ücreti için 4857 sayılı İş Kanunu’nun 34’üncü maddesinde öngörülen özel faizin uygulanması söz konusu olmaz. Çünkü eylemli çalışmanın karşılığı değildir. Somut uyuşmazlıkta Mahkemece dava konusu bakiye süre ücret tutarı tazminat isteminin ücret niteliğinde olduğu ve dolayısıyla beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu değerlendirilerek, davalının ıslaha karşı yaptığı zamanaşımı savunması uyarınca dava dilekçesinde talep edilen dışındaki bakiye süre ücret tutarı tazminat isteminin zamanaşımına uğradığı kabul edilmiş ise de dava konusu bakiye süre ücret tutarı tazminatın yukarıda işaret edildiği üzere tazminat niteliğinde olduğu ve dolayısıyla fesih tarihinde yürürlükte olan Borçlar Kanunu’nun 125’inci maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi tutulduğu gözetilmeksizin yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup tekrar bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 9. HD. 23.09.2021, E. 8356, K. 12654 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

³⁷ Caniklioğlu, Sorunlar, s. 177; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 270; Tuncay/Savaş’a göre haksız fesih tazminatı her durumda değil ancak somut olayın özellikleri gerektirdiğinde karar verilecek bir tazminattır, Tuncay/Savaş, s. 1191.

³⁸ Süzek, s. 731; Akyiğit, İş Hukuku, s. 336; Ekmekçi/Yiğit’e göre haksız fesih tazminatı İş Kanunu kapsamındaki belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanmayacaktır, Ekmekçi/Yiğit, s. 550.

³⁹ Süzek, s. 731.

⁴⁰ Süzek, s. 732; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 270-271.

6.1.5.2. İşçi Tarafından Haksız Fesih

Borçlar Kanunu ve İş Kanunu kapsamındaki⁴¹ belirli süreli iş sözleşmeleri için de uygulanacak olan TBK m. 439'a göre işçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir. Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer.

Öncelikle belirtmek gerekir ki hükümde düzenlenen tazminat, işverenin zararından bağımsız götürü bir tazminattır⁴². Bununla birlikte işveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkimin tazminatı indirebilecek olması, tazminatın maktu tazminat niteliğinden ayrılmasına sebep olmaktadır⁴³. Tazminatın indirilmesi ile ilgili ispat yükü işçidedir⁴⁴.

Düzenlemede işverenin tazminat hakkı dışında ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da kural atına alınmıştır⁴⁵. İşverenin götürü tazminat hakkı ile ilgili otuz günlük hak düşürücü sürenin, ek zararların tazmini için de mi uygulanacağı yoksa ek zararların tazmini için genel hükümler uyarınca on yıllık zamanaşımı süresinin mi geçerli olduğu sorularına doktrinde farklı cevaplar verilmektedir. Doktrinde otuz günlük hak düşürücü sürenin götürü tazminat için ek zararların tazmini için on yıllık zamanaşımı süresinin geçerli olduğu görüşü⁴⁶ ve götürü tazminat ve ek zararların tazmini için otuz günlük hak düşürücü sürenin uygulanması gerektiği görüşü⁴⁷ ileri sürülmektedir. Alpagut'a göre İsviçre Hukuku'nda da götürü tazminatın otuz günlük hak düşürücü süreye ek zararların tazmini talebinin on yıllık zamanaşımı süresine tabi

⁴¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a göre TBK m. 439 İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından uygulama alanı bulmaz, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 272.

⁴² Caniklioğlu, Sorunlar, s. 178; Senyen Kaplan, Haksız Fesih, s. 227; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 272; Ekmekçi/Yiğit, s. 552.

⁴³ Alpagut, Belirli Süreli, s. 127; Tuncay/Savaş, s. 1192.

⁴⁴ Alpagut, Belirli Süreli, s. 127; Süzek, s. 733; Tuncay/Savaş, s. 1192.

⁴⁵ Ek zararların kapsamında manevi zarar da bulunmaktadır, Alpagut, Belirli Süreli, s. 127.

⁴⁶ Alpagut, Belirli Süreli, s. 127-128; Süzek, s. 734; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 367-368.

⁴⁷ Tuncay/Savaş, s. 1193.

olduğu kabul edilmekte olup, bu yorum amaca da uygundur⁴⁸. Buna karşılık Tuncay/Savaş ise mehaz İsviçre Hukuku'nda açıkça düzenlenen bu durumun TBK'ye açıkça alınmamış olması nedeniyle kanun koyucunun bilerek ve isteyerek kaynak Kanun düzenlemesinden ayrıldığı ve lafza göre yorum yapılmak suretiyle otuz günlük sürenin işverenin tüm tazminat talepleri açısından geçerli olduğu sonucuna varılması gerektiğini ileri sürmektedir⁴⁹.

6.2. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları

Belirli süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih yapılamamakta dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların ihbar tazminatı⁵⁰, kötüniyet tazminatı hakkı olmamakta ve yine belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere iş güvencesi hükümleri uygulanmamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinin önem arz eden sonucu kıdem tazminatıdır. Çalışmamızın bu bölümünde çalışma belgesi verme yükümlülüğü, kıdem tazminatı ve yeni işverenin sorumluluğu konularına yer verilmek suretiyle özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticinin iş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçlarına değinilecektir.

6.2.1. Çalışma Belgesi

İş Kanunu'nun 28. maddesine göre iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işveren işçiye çalışma belgesi vermelidir⁵¹. Söz konusu düzenlemeye göre işten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir (f. 1). Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir (f. 2).

⁴⁸ Alpagut, Belirli Süreli, s. 127-128.

⁴⁹ Tuncay/Savaş, s. 1193.

⁵⁰ "Somut uyuşmazlıkta; davacı, davalıya ait özel öğretim kurumunda, takip eden belirli süreli iş sözleşmeleri ile öğretmen olarak çalışmıştır. Yukarıda ayrıntılı bir biçimde açıklandığı üzere davacının iş sözleşmesi kanun gereği belirli süreli olduğundan, ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi için kararın bozulması gerekmiştir.", Yargıtay 9. HD. 29.03.2018, E. 27692, K. 7012 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

⁵¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 718; Süzek, s. 795; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 250; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 361.

TBK m. 426’da “Hizmet Belgesi” başlığı altında işverenin çalışma belgesi verme yükümlülüğü bazı farklılıklarla kural altına alınmıştır. Buna göre “İşveren, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür. İşçinin açıkça istemde bulunması hâlinde, hizmet belgesinde onun iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışları da belirtilir. Hizmet belgesinin zamanında verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir”. TBK m. 426’da işverenin çalışma belgesi verme yükümlülüğü sadece iş sözleşmesinin sona ermesinde değil işçinin isteği üzerine her zamandır ve işveren, işçinin beceri ve tutumlarına dair bilgiyi de işçinin isteği üzerine her zaman çalışma belgesi eklemek zorundadır. İş Kanunu uyarınca işverenin işçinin beceri ve tutumlarına dair bilgiyi içeren çalışma belgesi verme zorunluluğu bulunmamakla birlikte TBK’de bu yönde zorunluluk kural altına alınmıştır⁵².

6.2.2. Yeni İşverenin Sorumluluğu

İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini usulsüz veya haksız feshetmesi ya da belirli süreli iş sözleşmesini haksız feshetmesi ve bundan sonra yeni işe girmesi durumunda işçinin sorumluluğu İş Kanunu m. 23’de kural altına alınmıştır. Anılan düzenlemede aynı zamanda üç durum sıralanmış ve bu üç durumun varlığı halinde işçi ile birlikte yeni işverenin de sorumlu olacağı belirtilmiştir⁵³. İş Kanunu m. 23’e göre “Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur. Bunlar;

- a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.
- b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.
- c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse”.

⁵² Süzek, s. 795; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 718.

⁵³ Bkz. Süzek, s. 798; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 718-719.

6.2.3. Kıdem Tazminatı

1475 sayılı İş Kanunu'nun⁵⁴ halen yürürlükte olan 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatı en az bir yıllık kıdemi olan işçilerin iş sözleşmelerinin Kanun'da belirtilen hallerde son bulması durumunda işveren tarafından işçilere (veya mirasçılara) ödenmesi gereken ve hesaplanmasında işçinin son ücretinin ve kıdeminin dikkate alındığı bir miktar paradır⁵⁵.

1475 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre en az bir yıllık kıdemi olan işçinin ölümü durumunda mirasçıları; iş sözleşmesinin işveren tarafından İş Kanunu m. 25/II dışında feshedilmesi, işçi tarafından iş sözleşmesinin İş Kanunu m. 24 uyarınca feshedilmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İşçinin haklı nedenle feshi dışında iş sözleşmesini feshetmesi kıdem tazminatına kural olarak hak kazandırmaz iken 1475 sayılı İş Kanunu m. 14'de ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda⁵⁶ bu kuralın istisnalarına yer verilmiştir. Muvazzaf askerlik nedeniyle sözleşmenin feshedilmesi; yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla sözleşmenin feshedilmesi⁵⁷; yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlaması nedeniyle sözleşmenin feshedilmesi; kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde sözleşmesini feshetmesi; sendika yöneticiliği sebebiyle sözleşmenin feshedilmesi durumlarında süre şartı da gerçekleşmiş ise işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır⁵⁸.

İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi durumunda işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

⁵⁴ RG. 01.09.1971, 13943.

⁵⁵ Süzek, s. 754; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 723-724; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 329; Aynı yönde Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 252.

⁵⁶ RG. 07.11.2012, 28460.

⁵⁷ Bkz. Mutlay, Faruk Barış, "Kıdem Tazminatına Hak Kazanmak İçin Aranılan 15 Yıl Sigortalılık Süresini Tamamlama 3600 Gün Prim Bildirme Şartlarının Dayanağı ve Farklı Şartların Dikkate Alınma Zorunluluğu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 41, Y. 2019, s. 130 vd.

⁵⁸ Bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 727 vd; Süzek, s. 756, 763 vd; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 332 vd; Akyiğit İş Hukuku, s. 341 vd; Akyiğit, Bireysel, s. 346 vd; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 254 vd; Ekmekçi/Yiğit, s. 743 vd.

Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır (1475 sayılı İş Kanunu m. 14/1)⁵⁹.

Çalışma konumuzu oluşturan belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi durumunda kıdem tazminatı hakkı meselesini inceleyecek olur isek yukarıda da ifade edildiği üzere, kural olarak belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin dolması ile kendiliğinden sona ermesi durumunda işçinin kıdem tazminatı hakkı olmamakla birlikte özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personeli bakımından bu kurala Yargıtay tarafından istisna getirilmiş ve süre sonunda sözleşmenin yenilenmemesini işveren feshi sayarak süre şartını da sağlayan eğitim personelinin kıdem tazminatına hak kazanacağı uygulamasını geliştirilmiştir⁶⁰.

Belirli süreli iş sözleşmesinin ikale ile sonlandırılması durumunda iş sözleşmesi fesih ile sonlandırılmadığı için işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır⁶¹. İşçinin ölümü nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ölen işçinin en az bir yıllık kıdeminin olması şartı gerçekleşti ise yasal mirasçılara kıdem tazminatı ödenecektir⁶². En az bir yıllık kıdemi olan ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin İş Kanunu m. 25/II dışında bir sebeple işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi ya da haksız feshedilmesi durumunda ve söz konusu işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İşçinin iş sözleşmesi haksız feshetmesi halinde ise kıdem tazminatı hakkı olmayacaktır⁶³. Şüphesiz belirtilen bu hususlar özel öğretim kurumlarında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici için de geçerlidir.

İşçinin iş sözleşmesini evlilik, askerlik, yaşlılık aylığı veya sendika yöneticiliği sebebiyle feshedip kıdem tazminatına hak kazandığı durumda iş sözleşmesini feshederken işverene ihbar süresi tanınması gerekip gerekmediği ile ilgili doktrinde

⁵⁹ Kıdem tazminatı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 754 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 723 vd; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 329 vd; Akyiğit, İş Hukuku, s. 337 vd; Akyiğit, Bireysel, s. 339 vd; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 251 vd.

⁶⁰ Bkz. Bölüm 6.1.1.

⁶¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 484; Süzek, s. 756.

⁶² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 739; Süzek, s. 767; Akyiğit, İş Hukuku, s. 340; Ekmekçi/Yiğit, s. 759.

⁶³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 740; Ekmekçi/Yiğit, s. 759; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 242.

farklı görüşler bulunmaktadır. Kanun'da süreli fesih ve haklı nedenle fesih olmak üzere iş sözleşmesinin feshedilmesinin iki türü bulunduğu için katıldığımız görüş uyarınca kıdem tazminatına hak kazandıran bu durumlarda, haklı nedenle fesih sebebi olmadıkları için işçi süreli fesih yoluna başvurmak suretiyle iş sözleşmesini feshetmeli ve kıdem tazminatına hak kazanmalıdır. Süreli fesih yoluna başvurmadan sözleşmeyi feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazansa da işverene ihbar tazminatı ödemelidir⁶⁴. Diğer görüşe göre ise söz konusu durumlar için özel bir fesih türünün varlığı kabul edilmelidir ve bu özel fesih türü iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz olmasından etkilenmeden uygulanır. Bunun sonucu olarak da belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ihbar tazminatı, belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin sona ermesinden önce fesih nedeniyle tazminat ödeme gereği doğmayacaktır⁶⁵. Bu hususun belirli süreli iş sözleşmesi bakımından sonucu için doktrinde Süzek'e göre kıdem tazminatına hak kazandıran bu haller, İş Kanunu m. 24'de yer almadığı için ve işçi de belirli süreli iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla feshedemeyeceği için işçi sözleşmeyi haksız feshetmiş olur. İşçi her ne kadar kıdem tazminatına hak kazanmış olsa da TBK m. 439/1 uyarınca işverene tazminat ödemek zorunda kalabilir⁶⁶. Konu ile ilgili Yargıtay'a göre kıdem tazminatına hak kazandıran söz konusu durumlarda işçinin işverene bildirim süresi vermesine gerek bulunmamaktadır⁶⁷.

6.2.4. Cezai Şart

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce haksız olarak sona erdirilmesini engellemek amacıyla uygulamada genellikle sözleşmelere cezai şart kaydı konulabilmektedir⁶⁸. Daha önce mevzuatımızda cezai şartla ilgili düzenleme bulunmamakta ve uygulamada cezai şart ile ilgili uyuşmazlıklar ortaya çıkmasının sonucu olarak Yargıtay konu ile ilgili karşılıklılık esasının gerekliliği yönünde kararlar

⁶⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 737-738; Aynı yönde Eyrenci/Taşkent/Uluçan/Baskan, s. 258.

⁶⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 334.

⁶⁶ Süzek, s. 772.

⁶⁷ "Dosya içeriğinden davacının davalı işyerinde çalışır iken 9.12.2002 tarihinde işyerinden emeklilik sebebiyle ayrıldığı anlaşılmaktadır. Davacının 1475 Sayılı Yasanın 14.maddesine göre yaptığı başvuruya müteakip işverenin aynı yasanın 17/II. maddesine göre yaptığı fesih sonuca etkili değildir. Zira önce işçi tarafından akit fesih edildiğinden, sona eren akdin daha sonra işveren tarafından feshi fiilen mümkün değildir. 1475 sayılı yasanın 14. maddesi gereğince işçi tarafından yapılan fesihlerde önel verilmesine de gerek bulunmamaktadır. Bu sebeplerle kıdem tazminatının hüküm altına alınması yerinde ise de davacı için ihbar tazminatı talebinin reddi gerekir." Yargıtay 9. HD. 04.07.2006, E. 35059, K. 19707 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

⁶⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 493; Süzek, s. 746; Ekmekçi/Yiğit, s. 377; Tufan, s. 1472.

vermekteydi. TBK’de de Yargıtay kararları doğrultusunda düzenleme kural altına alınmıştır⁶⁹. TBK m. 420’ye göre “Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir”. Belirtilen hüküm gereği iş sözleşmelerinde cezai şart ya her iki taraf için de aynı kapsam ve şart ile ya da işçi lehine tespit edildiği zaman geçerli olacaktır⁷⁰.

Cezai şart ile ilgili esasların ortaya konulduğu bir Yargıtay kararına göre “Taraflar arasında, iş sözleşmesinde yer alan cezai şart düzenlemesinin geçerliliği ve cezai şart miktarının tespitinde oranlama ve indirim yapıp yapılmayacağı hususları uyuşmazlık konusudur. Cezai şart öğretide, mevcut borcun ifa edilmemesi veya eksik ifası halinde ödenmesi gereken mali değeri haiz ayrı bir edim olarak tanımlanmıştır. (Tunçomağ, Kenan: Türk Hukukunda Cezai Şart, İstanbul 1963) Cezai şart, Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiş olup, İş Kanunlarında konuya dair bir hükme yer verilmemiştir. İş Hukuku açısından Türk Borçlar Kanunu'nun söz konusu hükümleri uygulanmakla birlikte, Dairemizce bazı yönlerden İş Hukuku’na özgü çözümler üretilmiştir. İş Hukuku’nda “İşçi Yararına Yorum İlkesi” nin bir sonucu olarak sadece işçi aleyhine yükümlülük öngören cezai şart hükümleri geçersiz sayılmış ve bu yönde yerleşmiş içtihatlar öğretide de benimsenmiştir. Hizmet sözleşmeleri açısından cezai şartla ilgili olarak 818 sayılı Yasada açık bir hüküm bulunmaz iken, Dairemizin uygulamasına paralel olarak; 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi “Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.” hükmünü getirmiştir. Bu itibarla hizmet sözleşmelerine işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçersiz, işçi lehine konulan cezai şartlar ise geçerli kabul edilmelidir. Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırılandan daha fazla olmaması sonucunu da ortaya koymaktadır. Başka bir anlatımla işçi aleyhine olarak belirlenen cezai şartın, koşulları ve ceza miktarı bakımından işverenin sorumluluğunu aşması düşünülemez. İki taraflı cezai şartta işçi

⁶⁹ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 494; Ekmekçi/Yiğit, s. 374-375; Ekmekçi/Yiğit, s. TBK’nin yürürlük tarihinden önce verilmiş olan bir karara göre “Davacı ve davalı arasında akdedilen 19.7.2004 tarihli sözleşmenin 10/2 maddesinde çalışana toplam kredi tutarının % 20 tutarında tazminat ödeneceği düzenlenmiştir. Bu madde içerik itibarıyla cezai şart hükmündedir. Madde metni incelendiğinde cezai şartın tek taraflı düzenlendiği görülmektedir. Dairemizin yerleşik içtihatlarına göre tek taraflı cezai şart geçerli değildir. Bu nedenle mahkemece cezai şarta karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 9. HD. 02.05.2008, E. 17475, K. 11063 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

⁷⁰ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 494-495; Ekmekçi/Yiğit, s. 375.

aleyhine bir eşitsizlik durumunda, cezai şart hükmü tümünden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamaz⁷¹”.

Yargıtay kararlarında cezai şartın karşılıklı olması ile ilgili eğitim gideri istisnasına yer verilmektedir. Buna göre “İşçiye verilen eğitim karşılığı belli bir süre çalışması koşuluna bağlı olarak kararlaştırılan cezai şart tek taraflı olarak değerlendirilemez. İşçiye verilen eğitim bedeli kadar cezai şartın karşılığı bulunmakla eğitim karşılığı cezai şart hükmü belirtilen ölçüler içinde geçerlidir⁷²”. Karardan da anlaşılacağı üzere Yargıtay, işçiye verilen eğitim karşılığı belirli süre çalışma yükümlülüğü getiren ve o süreden önce işçinin sözleşmeyi haklı neden bulunmaksızın feshetmesi halinde cezai şart ödemesini öngören düzenlemeleri sadece işçi aleyhine olması bir başka deyişle tek yanlı olması sebebiyle geçersiz saymamaktadır⁷³. Ancak söz konusu sonuca varılabilmesi için somut olay özelindeki eğitimin kısa süreli bir hizmet içi eğitim niteliğinde olmaması ve eğitim ile cezai şart arasında hakkaniyete uygun bir orantının sağlanması icap etmektedir⁷⁴.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerin iş sözleşmelerine yukarıda yer verilen esaslar doğrultusunda cezai şart kaydı konulabilmesi mümkündür. Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 36. maddesine göre özel öğretim kurumlarında eğitim personeline hizmet içi eğitimler verilmelidir. Buna göre “(1) Kurumlar, eğitim personelinin yetiştirmek için gerekli tedbirleri alır. Ayrıca eğitim personelinin

⁷¹ Yargıtay 22. HD. 06.07.2020, E. 41331, K. 8853 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası); Belirtilen kararda cezai şartta eşitsizlik olması durumunda cezai şart hükmü tümünden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğünün işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamayacağına ilişkin esasa yer verilmiş olmakla birlikte 22. Hukuk Dairesi'nin cezai şartın koşulları bakımından eşitsizlik olması durumunda işveren lehine düzenlenen ceza şartın tümünden geçersiz saydığı kararları da bulunmaktadır. Buna göre “İşveren lehine kararlaştırılan cezai şartta, işçinin haklı ve geçerli bir neden olmaksızın iş sözleşmesini süresinden önce feshetmesi halinde, işverenin cezai şart niteliğinde tazminata hak kazanacağı kabul edilmiştir. İşçi lehine kararlaştırılan cezai şart düzenlemesinde ise, işçinin, ücret alacaklarının iki aydan fazla bir süre ile gecikmesi ya da hiç ödenmemesi halinde iş sözleşmesini feshetmesi üzerine cezai şart niteliğinde tazminata hak kazanacağı kabul edilmiştir. Görüleceği üzere, işveren lehine kararlaştırılan cezai şart ile işçi lehine kararlaştırılan cezai şartın koşulları arasında eşitsizlik bulunmaktadır. İşçinin yükümlü olduğu haller ile işverenin yükümlü olduğu haller arasındaki farklılığın özelliğine göre, somut olayda işveren lehine kararlaştırılan cezai şart düzenlemesinin tümünden geçersiz olduğu kabul edilmelidir. Anılan sebeple, davanın reddi gerekirken, aksi yönde gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır.”, Yargıtay 22. HD. 08.01.2019, E. 2262, K. 102 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

⁷² Yargıtay 22. HD. 06.07.2020, E. 41331, K. 8853 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

⁷³ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 495-496; Süzek, s. 752; Canbolat/Erener, s. 235-236.

⁷⁴ Süzek, s. 752.

Bakanlıkça açılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinden yararlandırılmasını sağlar. (2) Kurucu ve tüm üyeleri kurumların kurucusu olan oda, dernek, birlik veya vakıflarca da kurumlardaki personele, valiliğe bilgi vererek hizmet içi eğitim faaliyeti düzenlenebilir. Kurumlar, Bakanlıktan izin almış olan özel hizmet içi eğitim merkezlerinden de hizmet satın alabilir”. Doktrinde katıldığımız görüş uyarınca bu eğitimler doğrultusunda eğitim personeli aleyhine tek yanlı cezai şart konulması istisnasının uygulanıp uygulanmayacağını somut olay özelinde irdelemek gerekir. Söz konusu eğitim özel öğretim kurumu bünyesinde gerçekleştirilen bir eğitim ise bu istisnanın uygulanmayacağı ve fakat dil eğitimi için yurt dışına gönderme gibi bir eğitim ise bu durumda anılan istisnanın uygulanabileceği sonucuna varılabilir⁷⁵.

6.2.5. Görevden Ayrılık Onayı

Özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici için göreve başlamadan önce valilikten çalışma izni alınması zorunluluğuna yukarıda yer verilmişti. Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin “İşten ayrılma” başlıklı 44. maddesinde sözleşmenin süresinin sona ermesi durumu hariç olmak üzere diğer nedenlerle sözleşmesi sona eren eğitim personeli için valilikçe görevden ayrılış onayı düzenlenmesi hükme bağlanmıştır. Söz konusu maddeye göre “(1) Sözleşme süresi sona erenler hariç, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre sözleşmeleri karşılıklı veya tek taraflı feshedilenler ve sözleşme süresi sona ermeden aynı Kanunun ilgili hükümleriyle belirlenen süreler içinde bu isteğini diğer tarafa yazılı olarak bildirenlere valilikçe görevden ayrılış onayı düzenlenir.

(2) Çeşitli sebeplerle örgün eğitim kurumlarında ders yılı içinde, diğer kurumlarda dönem içinde görevinden ayrılmasıyla eğitim ve öğretim faaliyetlerini aksatacak olan eğitim personelinin yerine, on gün içinde kurum yönetimince görevlendirilmek üzere eğitim personelinin teklifi yapılır ve ilgili merci tarafından da on gün içinde çalışma izni düzenlenir. Ancak rehber öğretmenin görevinden ayrılması durumunda yirmi gün içinde kurum yönetimince görevlendirilmek üzere bir rehber öğretmenin görevlendirme teklifi yapılır ve ilgili merci tarafından da on gün içinde çalışma izni düzenlenir.

⁷⁵ Alan, s. 112.

(3) Çeşitli sebeplerle müdürlüğün boşalması hâlinde kurucunun teklifi de dikkate alınarak yeni müdür teklifi yapıncaya kadar kurumda müdürlük veya müdür yardımcılığı yapma nitelik ve şartlarını haiz eğitim personelinen biri, valilikçe müdürlüğe vekâleten görevlendirilir. Kurumda yukarıdaki şartları haiz eğitim personeli bulunmaması hâlinde kurumda görevli eğitim personelinen birisi valilikçe müdürlüğe vekâleten görevlendirilebilir. Vekâlet süresi dört aydan fazla olamaz ve bu süre uzatılamaz. Vekâleten görevlendirilenler, vekâlet ettikleri personelin haftada girebileceği ders saati kadar derse girebilirler.

(4) Görevinden ayrılan eğitim personelinin görevlerinden ayrılışı ile kurumdan ayrılmak isteyenlerin müracaatları en geç beş iş günü içerisinde kurum yetkilisi tarafından doğrudan bağlı bulunduğu millî eğitim müdürlüğüne bildirilir. İlgililerin ayrılış sebeplerine uygun olarak valilikten yedi iş günü içinde görevden ayrılış onayları alınır. Görevinden ayrılan personelin durumunu millî eğitim müdürlüğüne bildirmeyen kurum yetkilileri hakkında yasal işlem yapılır”.

6.2.6. Çalışma İzninin İptali ve Görevden Uzaklaştırma

Çalışma izni alınmadan göreve başlamayan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticinin çalışma izni valilik tarafından iptal edilebilir veya eğitim personelinin görevden uzaklaştırılabilir. Konuyla ilgili 5580 sayılı Kanun’un 10. maddesine göre “İki defa teftiş raporuyla başarısızlığı tespit edilen yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerin çalışma izni, izni veren makam tarafından iptal edilir.

Bu durum, ilgiliye tebliğ edilmek üzere kuruma bildirilir. Tebliğ, sözleşmenin feshine ve ilgilinin kurumla ilişkisinin kesilmesine yeter sebep teşkil eder.

Kurumların teftiş ve denetlenmesi sırasında valilik, lüzum görülen durumlarda kurumun yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerini görevden uzaklaştırabilir. Bu takdirde valilikçe, geçici görevlendirme yapılarak gerekli tedbirler alınır”.

Çalışma izninin iptal edilmesi ile ilgili 5580 sayılı Kanun’un 9. maddesinde de düzenlemeler bulunmaktadır. Buna göre “Ancak, 657 sayılı Devlet Memurları

Kanunu'na göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiillerin işlenmesi halinde bu kişilere kademe ilerlemesinin durdurulması cezası yerine brüt aylığından $\frac{1}{4}$ 'ü ile $\frac{1}{2}$ 'si arasında maaş kesim cezası, çalışma izni veren makam tarafından verilir. Tekrarı hâlinde ise göreve son verilir” (m. 9/6). “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve hâllerin işlenmesi hâlinde, Bakanlığın görüşü alınmak suretiyle personelin görevine, izni veren makam tarafından son verilir” (m. 9/7).

Çalışma izninin iptal edilmesi durumunda eğitim personelinin iş sözleşmesine son verilmesi gerekmektedir. Çalışma izninin iptal edilmesine neden olan olay İş Kanunu m. 25/II'ye uygun bir durum ise iş sözleşmesi bu sebeple sonlandırılabilir ve fakat m. 25/II'ye uygun bir durum yok ise çalışma izni olmadan eğitim personeli görevi devam edemeyeceği için İş Kanunu m. 25/III uyarınca eğitim personelinin iş sözleşmesi sonlandırılacaktır⁷⁶. Eğitim personelinin görevden uzaklaştırılması durumunda iş sözleşmesinin askıya alındığı kabul edilecektir.

⁷⁶ Alan, s. 115.

SONUÇ

Eğitim ve öğretim konusunda devletin denetim ve gözetim yetkisi resmi okullarla birlikte özel okulları da kapsamaktadır. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilere dair denetim ve gözetim yetkisi mülga 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Hakkında Kanun'da belirtilen hükümlere göre sağlanmakta iken 08.02.2007 tarihinden itibaren, aynı tarihte yürürlüğe giren ve hala yürürlükte bulunan 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu hükümlerine göre sağlanmaktadır.

Özel Türk Okulları, Özel Yabancı Okullar, Özel Azınlık Okulları ve Milletlerarası Özel Öğretim Kurumları olmak üzere farklı Özel Öğretim Kurumları bulunmaktadır. Çalışmamızda Özel Öğretim Kurumları'nın kuruluşu, işleyişi ve faaliyet esaslarına yer verilmiştir. Özel Öğretim Kurumları'nın türüne göre kuruluş özelliklerinde ve eğitim programında farklılıklar olsa da işleyiş ve çalışan personellerle kurulan iş ilişkisi yönünden Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na uygun olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

Özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelinin iş sözleşmesi işveren tarafı olan kurucu/kurucu temsilcisi ile akdedilmektedir. Bununla birlikte iş sözleşmesi imzalanmış olsa da 5580 sayılı Kanun gereği göre valiliğin izni alınmadan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler işe başlatılamaz. Eğitim personelinin iş görme borcunun kapsamı bakımından 5580 sayılı Kanun ve Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde özel düzenlemeler yer almakla birlikte söz konusu personelin Türk Milli Eğitiminin amaçlarına, ilkelerine ve çalıştıkları kurumun özel amaçları doğrultusunda iş görme borçlarını ifa etmeleri gereğini vurgulamakta fayda görmekteyiz. Belirtilen mevzuatta ücret ve çalışma süreleri ve dinlenme süreleri ile ilgili özel düzenlemeler de bulunmaktadır.

Yargıtay İBK gereği Özel Öğretim Kurumları'nda çalışan eğitim personelinin iş sözleşmesinin türünün belirli süreli iş sözleşmesi olduğunu kabul etmek durumunda

olduğumuz için çalışmamızın devamında iş sözleşmesinin kurulması, hükümleri ve sona ermesi hususları belirli süreli iş sözleşmesi özelinde ele alınmıştır.

Eğitim personelinin iş sözleşmesinin sona erme halleri ise sürenin dolması, ikale, ölüm, haklı nedenle fesih halleridir. TBK’de işçi ve işverenin belirli süreli iş sözleşmesini haksız feshetmesine özgü özel düzenlemeler eğitim personelinin iş sözleşmesi için de geçerlidir. İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işverenin çalışma belgesi vermesi yükümlüğü, yasal koşulların ve Yargıtay uygulamasının özgü şartların oluşması durumunda kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü ortaya çıkmakta olup buna ek olarak çalışmamızda eğitim personelinin iş sözleşmesine özgü durumlar da irdelenmiştir.

Özel öğretim kurumları ile öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerle yapılan sözleşmelerin türüne dair Yargıtay dairelerince uzun yıllar farklı değerlendirmeler yapılmış, süreç içerisinde bazen içtihat değişikliğine gidilmiştir. Sözleşme türünün belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabulü ile asgari süreli iş sözleşmesi olarak kabulü noktasında farklı içtihatların ortaya çıkması nedeniyle bu farklılık Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu tarafından incelenmiş ve sözleşme türünün belirli süreli olduğuna karar vermiştir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları konularıyla sınırlı, sonuçlarıyla bağlayıcı olduğundan sözleşme türü bakımından anılan farklılık ortadan kaldırılmış olmakla birlikte özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personelinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaması gibi adil olmayan bir sonuç ortaya çıkmıştır. Söz konusu kararda ve bu karar doğrultusundaki doktrin görüşlerinde eğitim-öğretimin sürekliliğinden yola çıkılarak özel öğretim kurumlarındaki eğitim personelinin iş sözleşmesinin türünün belirli süreli iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılmakta ise de kanaatimizce yasa normunun açık ifadesi, belirtilen sözleşmenin asgari süreli iş sözleşmesi olduğundan başka bir sonuca varılmaması gereğini ortaya çıkarmaktadır. Öte yandan Yargıtay uygulamasında belirli süreli iş sözleşmesinin olumsuz sonucunu bertaraf etmek amacıyla eğitim personelinin iş sözleşmesinin süresinin dolması ve işveren tarafından yenileme iradesinin gösterilmemesi durumunda söz konusu personel lehine kıdem tazminatına hükmedilmesine yönelik kıdem tazminatı hükümlerine aykırı bir uygulama geliştirilmiştir. Bu kararlarda İçtihadı Birleştirme Kararı ile sözleşme türünün belirli süreli olduğuna karar verilmiş olmasına rağmen özel okullarda çalışan öğretmen,

uzman öğretici ve usta öğreticinin kıdem tazminatı alması, Türkiye'nin onaylamış olduğu 158 sayılı ILO Sözleşmesi'ne dayandırılmaktadır. Kanaatimizce 158 sayılı ILO Sözleşmesi prensipleri kapsamında sözleşme türü ile ilgili olarak yeni bir düzenleme yapılması isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akyiğit, E. (2021). *İş Hukuku* (Güncellenmiş 13. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık. (İş Hukuku)
- Alan, F. N. (2022). *Özel Okul Öğretmenlerin İş Sözleşmesi*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Alpagut, G. (1998). *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*. Ankara: TÜHİS Yayını. (Hizmet Sözleşmesi)
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2012). *Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi*. İstanbul: Vedat Kitapçılık. (Belirli Süreli)
- Çelik, N., Canıklıoğlu, N. ve Canbolat, T. Özkaraca, E. (2021). *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 34. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelikel, A. ve Gelgel, G. (2017). *Yabancılar Hukuku* (Yenilenmiş 23. Bası). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelikel, A. ve Erdem, B. (2021). *Milletlerarası Özel Hukuk* (17. Bası). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelikkaya, H. (2010). *Eğitim Bilimlerine Giriş Eğitimcilik ve Öğretmenlik* (5. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çil, Ş. (2020). *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları*. Ankara: Yetkin Yayınları. (Yargıtay Uygulamaları)
- Demircioğlu, M., Centel, T. ve Kaplan, H. A. (2021). *İş Hukuku* (Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 21. Bası). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Doğan, V. (2018). *Türk Yabancılar Hukuku* (Güncellenmiş 3. Baskı). Ankara: Savaş Yayınevi.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021). *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (3. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

- Engin, E. M. (1993). *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Erden, M. (2005). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (3. Baskı). İstanbul: Epsilon.
- Erener, E. (2017). *Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Ergüneş, Y. (2002). Türk Milli Eğitim Sisteminin Yapısı. Y. Özden (Ed.), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (ss. 63-84). Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Eskicumalı, A. (2002). Eğitim, Öğretim ve Öğretmenlik Mesleği. Y. Özden (Ed.), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (ss. 1-31). Ankara, Pegem Yayıncılık, 2002.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. ve Baskan, E. (2020). *İş Hukuku* (10. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Hesapçıoğlu, M. (2008). *Öğretim İlke ve Yöntemleri* (Genişletilmiş 6. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kalabalık, H. (2019). *İdare Hukuku Dersleri Cilt-1* (Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2021). *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 5. Baskı). Ankara: Lykeion Yayınları.
- Süzek, S. (2021). *İş Hukuku* (Yenilenmiş 21. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık. (İş Hukuku)
- Süzek, S. (2010). Türk İş Hukukunda İşveren. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 17, 17-26. (İşveren)
- Şanlı, C., Esen, E. ve Ataman-Fıganmeşe, İ. (2021). *Milletlerarası Özel Hukuk* (9. Bası). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şişman, M. (2013). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, (7. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Taymaz, H. (2009). *Okul Yönetimi* (9. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Makaleler

- Altun Aslan, E. (2019). Türkiye’de Özel Okullaşma. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(1), 263-276.
- Başterzi, S. (2013). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi “İşçinin Haklı Menfaati. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15(Özel Sayı), 423-449.
- Bozkurt, H. A. (2000). 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve Öğretmenler. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 3, 815-828.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2016). 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Yapılan Zincirleme İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Kıdem Tazminatı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası - Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan*, 74(Özel Sayı), 223-249. (Kıdem Tazminatı)
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. ve Gemicci Filiz, B. (2016). Yargıtay Kararları Işığında Özel Okul Öğretmenleri ile Yapılacak İş Sözleşmelerinin Türüne İlişkin Bir Değerlendirme. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15(2), 369-401.
- Canbolat, T. (2007). Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 13, 187-219.
- Canbolat, T. ve Erener, E. (2017). Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart. *İş ve Hayat Dergisi*. 3(5), 228-255.
- Centel, T. (2007). Özel Okul Öğretmeniyle Sözleşme Yapılması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 6, 22-26.
- Çil, Ş. (2010). *Belirli Süreli İş Sözleşmesi*. Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş, 33-65. (Belirli Süreli)
- Doğan Yenisey, K. (2006). İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum*. 4(11), 63-82.
- Ekonomi, M. (2006). 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I)-Kavram Süre ve Yenilenme. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 9, 15-32. (Hukuka Uygunluk)

- Ekonomi, M. (2007). 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/I). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 15, 892-905.
- Ertan, E. (2014). Özel Okul Öğretmenleri ve Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan*. 20(1), 341-353.
- Güler, M. (2004). Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 2, 545-560.
- Güzel, A., Özkaraca, E. ve Ugan, D. (2011). Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları. *Sarper Süzek'e Armağan, C. I* (ss. 475-566.) İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Kandemir, M. ve Yardımcıoğlu, D. (2004), İş Hukukunda Eşitlik İlkesi". *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 19(30-31), 1-44.
- Mutlay, F. B., (2019). Kıdem Tazminatına Hak Kazanmak İçin Aranılan 15 Yıl Sigortalılık Süresini Tamamlama 3600 Gün Prim Bildirme Şartlarının Dayanağı ve Farklı Şartların Dikkate Alınma Zorunluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 41. (ss. 130-151).
- Odaman, S. ve Karaçöp, E. (2016). 5580 Sayılı Yasa Kapsamındaki Eğitim Personelinin İş Sözleşmelerine İlişkin İki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan*. Özel Sayı, 277-308.
- Senyen-Kaplan, E. T. (2010). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler. *Osman Güven Çankaya'ya Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği*. 213-229.
- Sevimli, A. K. (2009). İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 14, 84 - 107. (İbra ve İkale)

- Sevimli, A. K. (2003). İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı. *Çimento İşveren Dergisi*. 17(2), 11-26. (Şekil)
- Sümer, H. H. (2016). Özel Öğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15(1), 407-441.
- Taşkent, S. (2006). Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi. *İş Hukuku ve Sosyal güvenlik Hukuku Dergisi*. 9, ss. 33-39. (Belirli Süreli)
- Taşkent, S. (2008). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 9, 14-22. (Serbesti)
- Taşkın, P. (2010). 5580 Sayılı Özel Öğretim Kanunu ve Getirdiği Yenilikler. *Ankara Barosu Dergisi*, 4, 159-178.
- Tufan, B. (2011). Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin ‘Sona Ermesi’ Halinde Kıdem ve İhbar Tazminatı. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 8(32), 1465-1474.
- Tuncay, A. C. (2011). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Kararının İncelenmesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 8(31), 899-912.
- Tuncay, A. C. ve Savaş, F. B. (2013). Türk Borçlar Kanunu Uyarınca İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi. *Prof. Dr. Mustafa Dural’a Armağan* (ss. 1175-1194). İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Ulucan, D. (2011). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesine İlişkin Değerlendirme. *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 10(1-2), 151-168. (Değerlendirme)
- Uygun, S. (2003). Türkiye’de Dünden Bugüne Özel Okullara Bir Bakış (Gelişim ve Etkileri). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 36(1-2), 107-120.
- Yiğit, Y. (2012). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 14(2), 101-166.
- Yuvalı, E. (2006). 4857 sayılı İş Kanunu’nun Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Geçerli Olarak Yapılabilmesini Objektif Bir Nedenin Mevcudiyetine Bağlaması Karşısında Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmeleri Bakımından Objektif

Nedenin Gerekliđi. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi*. 1(2) 327-335.

Ulusoy, Y. (2005). 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi*. 7(Özel Sayı), 383-408.

Bildiriler

Alpagut, G. (2012). Belirli Süreli, Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmelerinin Kurulması ve Hükümleri. *İş Hukukunda Güncel Sorunlar 28 Mayıs 2011, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakóltesi* (ss. 101-135). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.

Caniklioğlu, N. (2016). İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar. 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu (ss. 159-200). Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Yayını. (Sorunlar)

Ulucan, D. (2003). 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri. *Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikasıncı düzenlenen "Yeni İş Yasası" konulu seminer yayını* (ss. 33-65). (Türleri)

Yayımlanmamış Tez

Çiçek, G. M. (2009). *Özel Öğretim Kurumları Çalışanlarının Bireysel İş Hukuku Açısından Durumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Şen, I. (2006). *Türk İş Hukukunda 625 Sayılı Kanuna Tabi Olarak Çalışanların Hukuki Durumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul.

Web Sayfaları

Türkiye Büyük Millet Meclisi. Lozan sulh muahedenamesinin kabulüne dair kanunlar. https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc002/kanuntbmmc002/kanuntbmmc00200343.pdf, (Erişim tarihi 19.03.2022-16:00).