

ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ GÜVENCESİ İHTİYACI

Kadir ARICI*

ÖZET

Özel okullarda öğretmenler, iş sözleşmesi ile istihdam edilirler. İş sözleşmesinin türü 5580 sayılı kanundaki düzenleme sebebiyle tartışmalara yol açmıştır. Doktrinde ve yargı içtihatlarındaki farklı görüşler Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu'nun, iş sözleşmesinin türünün "Belirli süreli iş sözleşmesi" olduğuna ilişkin kararı ile sona ermiştir. İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararı, özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmesinin türü ile ilgili tartışmaları sona erdirmiş; ancak özel okul öğretmenlerini feshe karşı korunma başta olmak üzere İş Kanunu ile tanınan bazı haklardan da mahrum bırakmıştır. Bu makalede özel okul öğretmenlerinin feshe karşı korunmadan mahrum bırakılmasının sonuçları ve feshe karşı korunma ihtiyacı ele alınmış; feshe karşı korunma ihtiyacının nasıl karşılanacağına ilişkin görüşlerimiz açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Belirli süreli iş sözleşmesi, özel okul öğretmenleri, sözleşmenin sona ermesi, içtihadı birleştirme kurulu kararı, feshe karşı korunma.

EMPLOYMENT SECURITY NEEDS OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS

ABSTRACT

Private school teachers are employed with the employment contract. The type of the employment contract has led to controversy due to the regulation in Law no. 5580. Different views in doctrine and judicial jurisprudence ended with the Decision of Supreme Court Consolidation Board that the employment contract of private school teachers is "Fixed-term Employment Contract". The Decision of Supreme Court Consolidation Board ended the discussions about the type of employment contract of private school teachers; however, it also deprived private school teachers of some of the rights recognized by the Labor Law, especially protection against termination. In this article, the consequences of deprivation of protection against termination of private school teachers and the need for protection against termination have been discussed and our views on how to meet the need for protection against termination have been explained.

Keywords: Fixed-term employment contract, private school teachers, expiration of contract, decision of supreme court consolidation, protection against termination of employment contract.

* **Prof. Dr.**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi/ANKARA, e-posta: kadir.arici@hbv.edu.tr,

ORCID: 0000-0002-5438-0008.

DOI : 10.34246/ahbvuhfd.1116281

Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih : 10/12/2021

Yayınlanmasının Uygun Görüldüğü Tarih: 03/04/2022

GİRİŞ

Türk milli eğitim sisteminde, özel okullar sisteminin tarihi çok eskilere gider. Yabancı ülkelerin açtığı özel okullarla başlayan özel okul açma süreci, daha sonra vatandaşlar ve birtakım vakıf ve dernekler tarafından açılan okullar ile devam etmiştir¹.

2010'lu yıllardan itibaren dershanelerin kapatılması ve dersane sahiplerine okul açma yolunun açılması özel okul sayılarını artıran bir etki yaratmıştır. Türk milli eğitim sisteminde özel gerçek ve tüzel kişilere okul açmayı teşvik eden politikalar uygulamaya konulmuştur. Bu politikalar çerçevesinde devlet, özel okulları bazı şartlarla teşvik etmiş ve bu okullarda öğrenim gören öğrencilere devlet desteği sağlamıştır.

Devletin uygulamaya koyduğu programlar ve sağladığı destek ve teşvikler, ülkemizde özel okulların sayısını günbegün artırıcı etki yapmaktadır. Okul sayısı arttıkça buna paralel olarak pek tabidir ki bu okulda görev yapan öğretmen sayıları da artmaktadır². Özel okulların açılmasına yönelik politikalar ve destek sistemleri sürdüğü müddetçe Türkiye'de uzun dönemde özel okul sayılarının artma sürecinin devam edeceği de açıktır.

Özel okullarda öğretmenlerin istihdam edilme şekli, özel bir kanunla düzenlenmiştir. 08.02.2007 tarih ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda yer alan özel okullarda öğretmen istihdamına ilişkin düzenleme doktrinde ve yargıda farklı şekillerde anlaşılmış ve değerlendirilmiştir³. Yargıtayca bu farklılıklara bir son vermek maksadı ile konu Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun gündemine alınmış ve yargının bu alanda

¹ Özel okulların açılışı Osmanlı Devleti döneminde başlamıştır. Bu dönemde 1890 lı yıllarda 392 özel okulun mevcut olduğu; bunların büyük çoğunluğunun protestanlar ve Amerikalılar tarafından açılmış olduğu bilinmektedir. Ülkemizde ilk özel okul 1868 yılında açılan Galatasaray Sultaniyesi (lisesi) idi. Geniş bilgi için bkz.: "Selçuk Uygun, "Türkiye'de Düünden Bugüne Özel Okullara Bir Bakış (Gelişim ve Etkileri)", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36(1-2), 2003, s. 109-117.

² Millî Eğitim Bakanlığı'nın yayınlamış olduğu 2019-2020 yılı istatistiklerine göre, özel okul öğretmenlerinin sayısı 174.750'dir. T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, Resmi İstatistik, "Millî Eğitim İstatistikleri", Örgün Eğitim, National Education Statistics, 2019/20", <http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/04144812_meb_istatistikleri_organ_egitim_2019_2020.pdf> Erişim Tarihi: 06.07.2021.

³ İş sözleşmesinin türüne ilişkin tartışmalar için bkz: Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Beste Gemiciler Filiz, "Yargıtay Kararları Işığında Özel Okul Öğretmenleri ile Yapılacak İş Sözleşmelerinin Türüne İlişkin Bir Değerlendirme", *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(2), 2016, s. 369-401.

ortaya çıkan farklı içtihatları bir içtihadı birleştirme kararı ile birleştirilmiştir. Yargıtay'ın bu içtihadı birleştirme kararı bizi bu konuya eğilmeye mecbur bırakmıştır.

İçtihadı birleştirme kararı, özel okul öğretmenlerinin istihdamının hukuki niteliğine ilişkin tartışmalara da son vermiştir. Artık özel okul öğretmenleri, yüksek yargının içtihadı birleştirme kararı çerçevesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışacak; bunca öğretmenin iş ilişkisi belirli süreli iş sözleşmesine bağlı olacaktır.

İşte bu noktada belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan özel okul öğretmenleri ile ilgili çok önemli bir ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Bilindiği gibi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olanlar 4857 sayılı Kanun'la düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkına haiz değildirler. Dolayısı ile belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışacak özel okul öğretmenleri bundan sonra iş güvencesinden mahrum kalacaklardır.

Özel okul sayıları arttıkça özel okul öğretmenlerinin sayısının da artacak olduğu düşünüldüğünde bu kadar çok sayıdaki öğretmenin iş güvencesinden mahrum çalışmasına kim ve ne zamana kadar katlanacaktır? Bunu hukuk devletinde sürdürülebilir nitelikte görmek mümkün müdür?

Bu çalışmada içtihadı birleştirme kararı ve kanuni düzenleme değerlendirilecek; özel okul öğretmenlerinin iş güvencesine kavuşturulması ihtiyacı ve bu ihtiyacın nasıl karşılanabileceği hususundaki görüşlerimiz ortaya konulmaya çalışılacaktır.

I. TÜRK MİLLİ EĞİTİMİNDE ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN KORUNMASI İHTİYACININ ARKA PLANI

Türk milli eğitim sisteminde özel okullar, Cumhuriyet öncesine kadar uzanan bir tarihi geçmişe sahiptir⁴. Yabancı özel okullara Türkiye'de faaliyet gösterme izninin verilmesi ile başlayan sürece, zaman içinde Türk vatandaşlarının açmış olduğu özel okullar da katılmıştır. Dernek ve vakıfların açtığı özel okullar, ağırlıklı olmak üzere, bu gelişme sürmüştür⁵. 1980 sonrası dönemde ise milli eğitim sisteminde devlet, özel okulların açılışını teşvik eder politikalar izlemeye başlamıştır. Özellikle 2003 yılından sonraki dönemde

⁴ Selminaz Adıgüzel, *Uluslararası Hukukta ve Türkiye'de Eğitim Hakkı*, 2. Bası, Legal Yayınları, 2016, s. 73 vd.

⁵ Yabancı ve özel okulların tarihi için bkz.: Uygun, s. 107-120.

özel okulların açılmasının önu bütünüyle açılmış; yüksek öğrenimde de özel vakıf yüksek okulları ve üniversitelerin de sayıları hızla artmaya başlamıştır.

2014 tarihinden sonra dershanelerin kapatılma sürecinde ise özel okulların açılışında ayrı bir döneme geçilmiş; dershanelerin özel okula dönüşmesine devlet destek vermiş ve teşvik etmiştir. Özel okul açma bu dönemde önemli ölçüde kolaylaştırılmıştır. Kurucu olma şartları ise 2018 tarihinden itibaren yeniden düzenlenmiştir. 5580 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ilk fıkrasında kurucu ve kurucu temsilcisinde aranacak niteliklere yer verilmiştir. 09.05.2018 tarihli 7141 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 11. maddesiyle ilgili maddenin ilk fıkrasında değişiklik yapılmıştır. Mevzuatta kurucu olma şartları özellikle ceza hukuku bakımından zorlaştırılmış; herkesin kurucu olmaması sağlanmıştır⁶.

Özel okul açma izinleri hiçbir şarta bağlı olmaksızın verilmiştir. Sonuçta öğrenciler için yeterli genişlikte bahçesi, spor alanı olmayan apartmandan türetilmiş özel okullar ortaya çıkmaya başlamıştır. Günümüzde büyük şehirlerde ilköğretim okullarının ve liselerin apartmandan bozma okullar halinde çalışmaya başladığını görmekteyiz. Dershane meselesini çözmek adına pedagojik bakımdan açıklanması mümkün olmayan şekil ve şartlarda özel okul açılışlarına izin verilmektedir.

Türk Milli Eğitim Sisteminde eğitimde özel sektöre kapı aralamaya yönelik politikalar, her alanda özel okul ve kursların, eğitim faaliyetlerinin, eğitim merkez ve kuruluşlarının açılmasına imkân sağlamıştır. Bu dönemde özel okul, kurs, eğitim merkezi gibi eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşlarının ve paralelinde bu kurum ve kuruluşlarda görev yapan eğitim elemanlarının

⁶ Kurucu olabilmek için; "Özel öğretim kurumlarının gerçek kişi kurucularında, tüzel kişi kurucularının yönetim organlarında, kurucu temsilcilerinde ve personelerinde; 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 bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti ya da iltisakı yahut bunlarla irtibatı olmaması şartı aranır." şartlarını sağlamış olmak gerekmektedir.

(öğretmen, usta öğretici, uzman öğretici, eğitim yöneticisi gibi) sayıları da giderek artmaktadır.

625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır⁷. Bu kanunun yerini 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu almıştır. Bu kanuni düzenleme özel okulların teşvik edilmesine yönelik, özünde yeni eğitim politikaları paralelinde bir kanunlaştırma faaliyeti olarak sonuçlanmıştır. Kanuni düzenlemede neo-liberal politikalar milli eğitim politikalarının içerisine yerleştirilmeye çalışılmıştır.

Milli eğitimde hizmet alımına kapı açan ve eğitim alanında özel sektöre imkân veren yeni politika süreceğe benziyor. Bu çerçevede üzerinde durulması gereken en önemli mesele, ki bu çalışmanın temel saiki de budur, öğretmenler başta olmak üzere eğitim çalışanlarının çalışma ilişkileri bakımından korunmasıdır.

5580 sayılı Kanun öğretmenlerin İş Kanunu'na tabi olacaklarını öngörmektedir. Kanunda yapılan düzenleme sebebiyle öğretmenlerle yapılan iş sözleşmesinin niteliği, uzun süre tartışılır durumda kalmıştır⁸. Aşağıda ayrıntılı olarak inceleneceği üzere öğretmenlerle yapılacak iş sözleşmelerinin bir yıl süreli olacağına dair kanuni düzenleme sebebiyle bu sözleşmelerin asgari süreli iş sözleşmesi mi belirli süreli iş sözleşmesi mi olduğuna ilişkin tartışmalar yaşanmıştır⁹. Sözü edilen tartışmalar Yargıtay'ın içtihadı birleştirme kararı ile sona ermiştir¹⁰. YİBKK, özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerinin, belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğu yönünde karar vermiştir.

Yargıtay'ın içtihadı birleştirme kararının ortaya çıkardığı bir sonuç ve bir gerçek vardır ; bu gerçek , belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların feshe karşı korunmadan yani iş güvencesinden faydalanamayacakları gerçeğidir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma halinde öğretmenler; iş güvencesinden mahrum kaldıkları gibi İş Kanunu'ndan doğan kıdem tazminatı gibi bazı haklardan da mahrum kalabileceklerdir.

⁷ Bkz.: H. Argun Bozkurt, “625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve Öğretmenler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (3), 2000, s. 815-828.

⁸ Özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Fatma Nur Alan, *Özel Okul Öğretmenlerinin İş Sözleşmesi*, On İki Levha Yayınları, 2021.

⁹ Tankut Centel, “Özel Okul Öğretmenleriyle Sözleşme Yapılması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Haziran 2007, s. 22-26.

¹⁰ YİBKK. 2017/1 E. 2018/2 K. 23.02.2018 T. (Lexpera İçtihat Bilgi Bankası)

Şu hâlde özel okullarda görev yapan öğretmenlerin istihdam sürecinde korunmaları ihtiyacı ortada duran ve çözülmesi gereken acil bir mesele durumundadır. Aşağıda açıklanacağı gibi bundan sonra özel okul öğretmenleri mevcut iş ilişkisi sürecinde sürekli olarak zincirleme yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştırılacaktır. Sonuçta da özel okul öğretmenleri, her yıl iş sözleşmelerinin yenilenip yenilenmeyeceği sorusunun cevabını bekleyerek çalışacaklardır.

Günümüzde özel okul öğretmenlerinin en önemli ihtiyacı iş güvencesi ihtiyacıdır. Yargıtay'ın içtihadı birleştirme kararı ile bu ihtiyacın büyüklüğü ve tartışmasızlığı daha da açık bir biçimde ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Öğretmenlerin istihdam esaslarına ilişkin düzenleme yapılırken; öğretmen, eğitim gören öğrenciler ve okul işvereni üçlüsü arasında hakkaniyeti ve eğitim prensiplerini gözeten bir düzenin kurulması ilke edinilmelidir. Ancak öğretmenler ile özel okul işvereni arasındaki iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılmasını zorunlu kılan; yapılacak iş sözleşmelerinin “en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikte belirlenen esaslara göre yazılı olarak yapılır” (m.9/1) düzenlemesi öğretmenin hukukunu korumaktan uzaktır. Bir takvim yılı ne demektir? Takvim yılı bir eğitim ve öğretim yılı süresi midir? Bir takvim yılı normal bir yıl anlamında bir düzenleme mi getirmektedir?

Eğitim ve öğretim dönemi, ilk ve orta öğretim uygulamasında Eylül-Haziran arasındaki çoğunlukla iki sömestrden ibaret bir dönemi ifade eder. 5580 sayılı Kanun öğretmenlerle yapılan sözleşmenin bir eğitim öğretim takvimi sonunda sona erdirilmesini engelleyen bir düzenleme getirmemektedir. Eğitim ve öğretim süreci içinde öğretmen değişiminin pedagojik zararlarına dair tek bir ifade ne kanunun genel ne de madde gerekçesinde yer almaktadır. Öğretmenlerle ikinci sömestr başında ve bir takvim yılı yapılan bir sözleşme yine ikinci sömestr başında sürenin dolması ile sona erecektir. Kaldı ki kanun, görevi sona eren öğretmenin yerine geçici süreli olarak öğretmen çalıştırma imkânı da vermektedir (m.9/1). Öte yandan öğretmen ihtiyacı özel istihdam bürolarından geçici iş ilişkisi ile öğretmen almak suretiyle; öğretmenle geçici iş ilişkisi kurularak da karşılanabilecektir. (İş Kanunu m.7)

Biz kanuni düzenlemenin pedagojik gerekliliklerden ziyade eğitimde özel sektöre daha fazla alan açan bir politika değişikliğine öncelik verdiğini düşünüyoruz. Mevcut sistem devam ettiği sürece özel okul öğretmenleri iş güvencesinden ve İş Kanunu'nun iş güvencesi ile sağladığı koruma ve

haklardan mahrum kalacaktır. Başka bir deyişle özel okul öğretmenleriyle yapılan iş sözleşmesi kanun gereği belirli süreli olarak kabul edildiğinden özel okul öğretmenin işe iade davası açması mümkün olmayacaktır¹¹. Yargıtay'ın son içtihadı birleştirme kararı da bu düzeni güçlendiren bir etki yaratacaktır.

II. ÖZEL OKULLARDA ÖĞRETMEN İSTİHDAMININ GENEL ESASLARI

5580 sayılı Kanun özel okullarda bütün personelin istihdamı esaslarını düzenleyen bir kanundur. Öğretmenlerin istihdamı ise bu kanunda özel bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. İçtihadı birleştirme kararı sonucunda ortaya çıkan durumu daha iyi anlamak için öğretmen istihdam esaslarının hatırlanması gerekir. Aşağıda özel okul öğretmenlerinin istihdamına ilişkin temel esaslar ortaya konulacaktır.

A. Özel Okul ve Özel Okul Öğretmeni Kavramı

1. Özel Okul Kavramı

Özel okul nedir? Özel okul, özel gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan, açılan, işletilen, yönetilen bütün eğitim ve öğretim kurumlarını ifade eden bir kavramdır. 5580 sayılı kanun kapsamında yer alan bu anlamda kurum ve kuruluşlar ayrı ayrı tanımlanmıştır (m.2).

Kanuna göre özel öğretim kurumu “**Okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim, özel eğitim okulları ile çeşitli kursları, özel öğretim kurslarını, uzaktan öğretim yapan kuruluşları, motorlu taşıt sürücüleri kursları, hizmet içi eğitim merkezleri, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, sosyal etkinlik merkezleri, mesleki eğitim merkezleri ile benzeri özel öğretim kurumlarını**” ifade eder (m.2/b). Özel öğretim kurumları arasında yer alan özel okul kavramı kapsamına kanun;

- ✓ **Okul:** Özel eğitim, okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim ile Bakanlıkça dönüşüm programına alınan kurumlardan 2018-2019 eğitim-öğretim yılının sonuna kadar faaliyetleri devam eden ortaöğretim özel okulları (m.2/c),
- ✓ **Yabancı okullar:** Yabancılar tarafından açılmış özel okulları (m.2/d),
- ✓ **Azınlık okulları:** Rum, Ermeni ve Musevî azınlık vatandaşlarımız

¹¹ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, Vedat Kitapçılık, 2012, s. 53-55.

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 okulları (m.2/e),

dahil etmiştir. Ancak aşağıda yer alan kurslar, özel eğitim okulları, motorlu taşıt sürücülerini kursu, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi, milletlerarası özel eğitim kurumları, uzaktan öğretim kurumu, özel öğretim kursu, sosyal etkinlik merkezi, mesleki eğitim merkezi gibi kurum ve kuruluşlar da genel anlamda özel öğretim kurumu niteliğindedir:

- ✓ **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 kurumları (m.2/g),
- ✓ **Özel Eğitim Okulu:** Özel eğitim gerektiren bireylere hizmet veren, özel olarak yetiştirilmiş personelin bulunduğu, geliştirilmiş eğitim programlarının uygulandığı özel öğretim kurumu (m.2/h),
- ✓ **Motorlu Taşıt Sürücülerini Kursu:** Motorlu taşıt sürücüsü yetiştirerek sınav sonucu sertifika veren ve trafikle ilgili eğitim-öğretim yaptırarak özel öğretim kurumları (m.2/i),
- ✓ **Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi:** Özel eğitim gerektiren bireylerin konuşma ve dil gelişim güçlüğü, ses bozuklukları, zihinsel, fiziksel, duygusal, 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 kurumları (m.2/k),
- ✓ **Milletlerarası Özel Öğretim Kurumları:** Yalnız yabancı uyruklu öğrencilerin devam edebilecekleri özel öğretim kurumları (m.2/l),
- ✓ **Uzaktan Öğretim Kurumu:** Çeşitli nedenlerle öğrenimlerini sürdüremeyenlere her türlü iletişim araçları ile eğitim-öğretim yapan kurumları (m.2/o),
- ✓ **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 (m.2/ö),

- ✓ **Sosyal Etkinlik Merkezi:** İl 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 kurumları (m.2/p),
- ✓ **Mesleki Eğitim Merkezi:** Çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi ile mesleki ve teknik kurs programlarının uygulandığı özel öğretim kurumu (m.2/r).

Kanuni düzenleme dikkate alındığında özel öğretim kurumu kavramına yalnızca bilinen anlamda okullar girmemekte; çok çeşitli eğitim işyerleri de bu kavram kapsamında yer almaktadır.

2. Özel Okul Öğretmeni Kavramı

Öğretmen kimdir? Öğretmen en geniş anlamı ile “öğretmeyi meslek edinmiş kimse”dir. Öğretmenlik bir meslektir¹². Öğretmenler kamuda veya özel sektörde mesleklerini yürütebilirler. Öğretmenlik mesleği, statü hukukuna dayalı olarak memur veya kamu görevlisi olarak yapılabileceği gibi özel hukuk içinde özel gerçek veya tüzel kişilere ait eğitim ve öğretim kurumlarında iş sözleşmesine dayalı olarak da yürütülebilir. Öğretmenlik mesleğini kendi adına ve hesabına serbest meslek olarak yürüten kimseler de vardır. Özel okul öğretmenleri büyük çoğunluğu ile iş sözleşmesi ile kamu ve/veya özel sektörde çalışan öğretmenlerdir.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu özel öğretim kurumlarında “Kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler” i kapsayan bir kanundur. Kanun incelendiği zaman özel okul öğretmeni yalnızca dar anlamda özel okul kavramı kapsamında faaliyet gösteren öğretmenleri kapsamadığı; en geniş anlamda özel eğitim merkezlerinde görev

¹² 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’na göre, “Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler” (m.43/1).

yapan bütün öğretmenlerin de özel okul öğretmeni kavramı içinde yer aldığı gerçeğini göz ardı etmemek gerekir.

Özel okul öğretmeni derken biz de en geniş anlamda 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticileri kapsayan muhtevada bir kavram olarak anlaşılmasının gerekli olduğunu düşünüyoruz.

B. Özel Okul Öğretmeninin İşe Alınması- İstihdamı

Özel okul öğretmenleri 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu çerçevesi içinde kurulan ve faaliyet gösteren özel okullarda yine aynı kanunda belirlenen esaslar dahilinde istihdam edilen öğretmenlerdir. Özel okul öğretmenleri bütünüyle özel hukuk esaslarına göre istihdam olunurlar. Özel okullarda öğretmenler, iş sözleşmesi ile istihdam olunurlar.

Özel okullarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile özel okul yönetimi (kurucu veya kurucu temsilcisi) arasındaki ilişkiyi 5580 sayılı Kanun iş sözleşmesi (m.9/1) olarak nitelendirmiştir. Buna göre özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmeleri “en az bir takvim yılı süreli” olmak üzere, yönetmelikte belirlenen esaslara göre “yazılı” şekilde yapılır.” (m.9/1).

Özel okul öğretmenleri ile kamuda statü hukukuna dayalı olarak çalışan öğretmenler arasında büyük farklılıkların olmasına engel olmak üzere kanun koyucu tarafından özel okul öğretmenlerinin çalıştırılma esaslarına ilave bazı kriterler konulmuştur (m.9).

1. İş Sözleşmesinin Yapılması

Özel okul öğretmenleri 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu hükümleri çerçevesinde istihdam olunurlar. 5580 sayılı Kanun özel okul öğretmenlerinin; sosyal güvenlik bakımından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, özlük hakları itibarı ile de 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalıştırılmasını öngörür. Özel okul yönetimi istihdam edeceği öğretmen ile yazılı bir iş sözleşmesi yapacak ve sözleşme en az bir takvim yılı süreli olacaktır (m.9/1).

Öğretmenin göreve başlayabilmesi için iş sözleşmesinin yapılması gerekli ancak yeterli değildir. Okul idaresinin öğretmenle yaptığı iş sözleşmesi ile valilik makamına başvurması ve sözleşme tarafı öğretmen için çalışma izni alması şarttır.

Özel okul öğretmeni ancak çalışma izninin alınması ile birlikte iş başı yapabilir. Valilikten çalışma izni alınmadan personel işe başlatılamaz (Y.m.26/3). Şu halde iş sözleşmesinin geçerli olması ve iş ilişkisinin kurulabilmesi için valilik makamından çalışma izninin alınmış olması şarttır. Özel okul öğretmeni ile imzalanan iş sözleşmesi valilik tarafından onaylanıncaya kadar geçerliliği onay şartına bağlı bir iş sözleşmesi niteliğindedir.

2. Çalışma İzinlerinin Alınması ve Göreve Başlatılması

Bir özel okulda istihdam edilecek yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile özel okul kurucusu veya kurucu temsilcisi arasında yazılı bir iş sözleşmesi yapılır. Bu sözleşme ile özel okulda çalışacak eğitim personelinin işe başlayabilmeleri için özel okulun kurulduğu il valiliğine çalışma izni için başvuruda bulunmak ve valilik makamınca kendilerine çalışma izni verilmiş olması şarttır. Çalışma izni için teklifler istihdam edilecek eğitim personelinin statüsüne göre değişir. Buna göre başvuru;

- (i) Genel müdür, genel müdür yardımcısı ve müdürler için kurucular veya kurucu temsilcileri,
- (ii) Yöneticiler dışındaki eğitim personeli için müdür tarafından yapılır. (Y.m.26/1).

Yabancılar için ise izin işlemleri “Bakanlıkça ön izin belgesi verilen yabancı uyrukluların çalışma izinleriyle ilgili işlemler, 27/2/2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ve 29/8/2003 tarihli ve 25214 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde gerçekleştirilir (Y.m.26/2)¹³.

Kurum müdürlüğünce, çalışma izni verilmesi istenen eğitim personelinin ve diğer personelin bu izne esas olan belgeleri eksiksiz olarak tamamlanır ve kurumun bağlı bulunduğu Millî Eğitim Müdürlüğüne teslim edilir. Nitelik ve şartları uygun bulunanlara müracaattan itibaren 10 gün içinde çalışma izni valilikçe düzenlenir. Valilikten çalışma izni alınmadan personel işe başlatılamaz (Y.m.26/3).

¹³ 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’na göre, “(7) 27/2/2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmıştır” (m.27/7). “Diğer mevzuatta, 27/2/2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna yapılmış olan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır” (m.26/1).

Özel okullarda öğretmenler ancak çalışma izinleri alındıktan sonra göreve başlatılabilir. Şu hâlde iş hukuku bakımından sözleşme ilişkisinin kurulmuş olması gerekli ancak yeterli değildir. İş hukuku bakımından öğretmenle okul idaresi arasında iş ilişkisinin kurulması ancak valilik izninin alınmasından sonra mümkündür. Valilikten izni alınmış öğretmen, bu izinden sonra göreve başlayabilir.

3. Çalışma İzinlerinin Uzatılması

Öğretmen için onay alarak istihdam edilen ve kendileri ile bir yıl süreli iş sözleşmesi yapılan öğretmenlerden iş sözleşmesi ertesi yıl da devam edecek olanlar özel okul idaresi tarafından belirlenir. Belirlenen öğretmenler ile yeniden iş sözleşmesi yapılır yani iş sözleşmeleri yenilenir.

Sözleşmeleri yenilenen öğretmenler için okul idaresi eski sözleşmelerinin bitiminden en geç 30 gün önceden çalışma izinlerinin uzatılmasının onaylanması –onay alınması- için il Milli Eğitim Müdürlüğüne başvurur. Millî eğitim müdürlüklerince kurum ve eğitim personelinin mağduriyetine meydan verilmeyecek şekilde eski sözleşmenin bitim tarihinde çalışma izinlerinin uzatılma onayının verilmesi öngörülmüştür (Y.m.27).

C. Özel Okullarda Öğretmenlerin Çalışma Şartları

Özel okullarda öğretmenlerin çalışma şartlarını okul idaresi belirler. Ancak ilgili kanun ve yönetmelik ile öğretmeni korumak ve eğitim sürecinde istikrar kazandırmak maksadı ile bazı sınırlamalar getirilmiştir. Okul yönetimleri aşağıda kısaca işaret edilen sınırlamalara uyarak okulu yönetmekle yükümlüdür.

Özel okulda öğretmenlere verdirilebilecek ders sayısı sınırlandırılmıştır. Buna göre “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. (Y.m.26/4) Okul öncesi eğitim kurumlarından derslik sayısı üçten az olan okullarda okul öncesi öğretmenliğine kaynak teşkil eden fakültelerden mezun olan okul müdürü tam gün ders okutabilir.” (Y.m.26/4).

Özel okullarda görev yapan yönetici öğretmenlerin ders görevleri ise sınırlandırılmıştır. Buna göre “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.” (Y.m.26/6).

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 (K.m. 8/2). Bu hükümlerle kurumlarda yalnızca ders saat ücretli eğitim elemanlarına görev verilmesi engellenmiştir.

Kanunla özel okul öğretmenlerinin haklarına dair de birtakım sınırlamalar da getirilmiştir. Buna göre “Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler, bütçe kanunlarıyla resmî okul yardım kapsamındaki ek ödemelerden gelir vergisi kesilmez. Kurumlardaki ek ders ücreti miktarı, resmî okullar için tespit edilen miktardan az olamaz. Ancak, 8 inci madde uyarınca resmî okul ve kurumlardan ücretli olarak görevlendirilenlere verilecek ek ders ücreti miktarı, resmî okullar için tespit edilen ek ders ücretinin iki katını geçemez.” (K.m.9).

Bu düzenleme ile;

- Özel okul öğretmenlerine yapılacak ek ödemelerden gelir vergisi kesilmemesi,
- Ödenecek ek ders ücretlerinin resmi okullar için tespit edilen miktardan az olamayacağı,
- Resmi okullardan özel okullara görevlendirilecek öğretmenlere ise ek ders ücreti olarak resmi okullar için tespit edilecek ders ücretinin iki katından fazla ücret ödenmeyeceği,

gibi sınırlamalar getirilmiştir.

Özel okul öğretmenlerine ödenecek aylık ücretin miktarı konusunda 625 sayılı Kanun’un 33. maddesinin ilk fıkrasında “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” hükmü yer almaktaydı. Bu hükme 5580 sayılı Kanun’un 9. maddesinin 2. fıkrasında da yer verilmişti. Ancak 01.03.2014 tarihli 6528 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 14. maddesiyle bu fıkra yürürlükten kaldırılmıştır. Yapılan bu değişiklik ile özel okul öğretmenlerinin ücret hakkının korunması iş hukukuna ilişkin genel koruma seviyesine düşürülmüştür. Özel okul öğretmenleri kamuda öğretmenlik yapan öğretmenin şartlarında ücret almaktan mahrum bırakılmışlardır. Özel

okulların teşviki için özel okul öğretmenin hakkında vazgeçmek şart mıydı sorusu cevap beklemektedir.

D. Özel Okul Öğretmenlerinin İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi

Özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmeleri nasıl sona erer? Bu sorunun cevabı 5580 sayılı Kanun ve 4857 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde verilecektir. Ancak özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerinin feshinde İş Kanunu hükümlerine tabi olacaklarını ya da olduklarını söylemek bütünüyle isabetli bir tespit olamaz. Çünkü her ne kadar özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerinin 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olacakları hükme bağlanmış ise de; 5880 sayılı Kanun 4857 sayılı Kanunu özel okul öğretmenlerinin tabi olacakları yegane kanun olarak belirlemiş değildir.

5580 sayılı Kanunda özel okul öğretmenlerinin özlük hakları yönünden 5510 ve 4857 sayılı kanunlara tabi olacakları ifade edilmiş ise de bu öğretmenlerin çalışma süresince tabi olacakları bir dizi mevzuat da ayrıca belirlenmiştir. Buna göre;

“Kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler, bu Kanun hükümleri saklı kalmak üzere;

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

b) Yetki, sorumluluk, ödül ve cezalar ile bunların uygulanması bakımından; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun, 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 tâbidir.

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 1/4'ü ile 1/2'si arasında maaş kesim cezası, çalışma izni veren makam tarafından verilir. Tekrarı hâlinde ise göreve son verilir. 1702 sayılı Kanuna göre meslekten çıkarılma veya 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.

Yetki, sorumluluk, ödül, sicil, disiplin ve cezaların uygulanmasına ilişkin diğer esas ve usûller çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

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.” (K.m.9).

Bu düzenlemeler incelendiği zaman özel okul öğretmenlerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre çalışması ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümlerine göre yargılanmaları öngörülmektedir. Özel okul öğretmenleri 657 sayılı Kanun kapsamında kademe ilerlemesi, kademe durdurulması cezasını gerektiren suç işlediklerinde 4483 sayılı Kanun esaslarına göre yargılanacaklar ve kendilerine çalışma izni veren makamca (valilik makamı) bürüt aylıklarından ¼ ile ½ arasında maaş kesme cezası verilebilecektir. Aynı nitelikteki suçları tekrar işlemleri halinde öğretmenin görevine de son verilecektir (K.m.9).

Özel okul öğretmenlerinin işledikleri suçlar veya kendilerine karşı işlenen suçlar bakımından kamu görevlilerinin tabi tutuldukları da hükme bağlanmıştır. Kanunda bu husus “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 Kanununun uygulanması ve ceza kovuşturması bakımından kamu görevlisi sayılır.” (K.m.9) şeklinde düzenlenmiştir.

Özel okul öğretmenlerin işledikleri suçları tekrar ederler ise bu durumda “1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanuna göre meslekten çıkarma veya 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve hâllerin işlenmesi hâlinde, Bakanlığın görüşü alınmak suretiyle personelin görevine, izni veren makam tarafından son verilir.” (K.m.9) hükmü çerçevesi içinde öğretmenin görevine son verilir.

Şu hâlde özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerinin sona ermesi hususu yalnızca 4857 sayılı Kanun ile sınırlı bir mevzuata tabi olmayacaktır. 5580 sayılı Kanun kapsamında İş Kanunu yanında özel okul öğretmeni 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu

Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nu düzenlemelerle de muhatap olacaktır.

Hemen ifade edelim ki iş sözleşmesinin sona ermesine yol açan sebepler bakımından yukarıdaki kanunlar belirleyicidir. Ancak iş sözleşmesinin sona ermesi bakımından da özel okul öğretmenleri İş Kanunu hükümlerine tabi olurlar (m.9/3). Özel okul öğretmenlerinin belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmeleri kanundan doğan bir zorunluluktur. Özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerinin sona ermesi bakımından bu durum göz ardı edilmemelidir.

Mevcut şartlarda özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmeleri üç şekilde sona erer. Bunlar sırası ile (i) Sona erdirme sözleşmesi (ikale) ile sona ermesi, (ii) Kendiliğinden sona ermesi, (iii) Haklı sebeple fesih ile sona ermesi olarak sıralanabilir.

1. Sona Erdirme Sözleşmesi (İkale Sözleşmesi) ile Sona Erdirme

İkale sözleşmesi, iş sözleşmesinin taraflarca anlaşarak sona erdirmesini sağlayan sözleşmedir. Özel okul öğretmeni ile okul idaresi, aralarındaki iş sözleşmesini anlaşarak, sona erdirme sözleşmesi ile her zaman sona erdirebilirler. İkale sözleşmesi ile ilgili Yargıtay'ın içtihatları burada da elbette geçerli olacaktır. Öğretmenin ikale sözleşmesi yapabilmesi için bir çıkarının olması gerekir. Aksi takdirde bu ikale sözleşmesi, geçerli bir sözleşme olarak kabul edilmemektedir. İkale teklifinin öğretmen tarafından gelmesi halinde Yargıtay bu durumda ikale sözleşmesine geçerlilik tanımaktadır¹⁴.

Özel okul öğretmenlerinin iş ilişkisinin sona erdirme sözleşmesi ile her zaman sona erdirilip erdirilemeyeceği tartışmaya açık bir konudur. Özel okul öğretmenleri ile yapılacak iş sözleşmelerinin belirli süreli yapıma zorunluluğu; bu öğretmenlerin iş sözleşmesinin de anlaşma ile ancak eğitim ve öğretim sürecine zarar vermeyecek şekilde sona erdirilmesini gerektirir. Pedagojik açıdan bir olumsuzluk yaratmayacak bir şekilde bu anlaşmanın zamanlanması gerekir.

Kanaatimiz odur ki ikale yolu ile eğitim ve öğretim devam ederken iş sözleşmesi sona erdirilemez. Bu sözleşmelerin de Milli Eğitim Müdürlüğünün

¹⁴ İkale ile sona erme konusunda geniş bilgi için bkz.: Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi)*, 2. Bası, Turhan Kitabevi, 2016.

onayına tabi olması gerekir¹⁵. Zira iş sözleşmelerinin yürürlüğe girmesi nasıl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün onayına tabi ise öğretmen ile okul yönetimi arasındaki ikale sözleşmesinin de eğitim öğretim dönemi içinde sona erdirilmesinin önlenmesi bakımından da milli eğitim müdürlüğünün en azından bir denetim yapma yükümlülüğünün olması gerekir.

2. Kendiliğinden Sona Erme

Özel okul öğretmeninin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi belli başlı iki şekilde ortaya çıkar. Bunlar öğretmenin ölümü ve iş sözleşmesinin süresinin dolmasıdır. İşçi ve işveren statüsünün birleşmesi durumunda da iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Öğretmenin okulda işveren durumuna gelmesi buna bir örnek olarak verilebilir.

a. Öğretmenin ölümü

İş sözleşmesi, işçi ve işveren arasında kişisel bir ilişki kurar. Bu itibardır ki işçinin ölümü, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren bir sebeptir. İş sözleşmesi ile çalışan özel okul öğretmenin ölümü, öğretmenin iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirir.

b. Sürenin sona ermesi

Yargıtay'ın içtihadı birleştirme kararından sonra özel okul öğretmenleri ile okul idaresi arasındaki hukuki ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu kesinlik kazanmıştır. Türk hukukunda özel okul öğretmenleri belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, niteliği gereği haklı sebep dışında kural olarak fesih yolu ile sona erdirilemez. Taraflar sürenin sonuna kadar iş ilişkisini sürdürmek zorundadırlar. Belirli süreli iş sözleşmeleri, sürenin sona ermesi ile kendiliğinden sona erer. Özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerinin sona

¹⁵ Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre, "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" (m.44/1). "Görevinden ayrılan eğitim personelinin görevlerinden ayrılışı ile kurumdan ayrılmak isteyenlerin müracaatları en geç beş iş günü içerisinde kurum yetkilisi tarafından doğrudan bağlı bulunduğu milli eğitim müdürlüğüne bildirilir. İlgililerin ayrılış sebeplerine uygun olarak valilikten yedi iş günü içinde görevden ayrılış onayları alınır. Görevinden ayrılan personelin durumunu milli eğitim müdürlüğüne bildirmeyen kurum yetkilileri hakkında yasal işlem yapılır" (m.44/4). "Bu maddede belirtilen hükümlere aykırı olarak görevinden ayrılanlara bir yıl süre ile kurumlarda görev verilmez" (m.44/5).

ermesi bakımından en önemli sona erme şekli, belirlenen sürenin dolmasıdır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirlenen sürenin dolması ile kendiliğinden sona erer. Şu halde özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmesi, yenilenmediği sürece, belirlenen sürenin dolması ile kendiliğinden sona erer.

3. Haklı Nedenle Fesih

Belirli süreli iş sözleşmeleri kural olarak fesih yolu ile sona erdirilemez. Bunun tek istisnası haklı sebeple fesihtir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmek zorunda olan özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmesi ancak haklı nedenlerle fesih edilebilir. İş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı, hem özel okul öğretmeni hem de işveren özel okul yönetimine tanınmış bir haktır.

Haklı nedenle fesih sebepleri kanunda sağlık nedenleri, ahlak ve iyiniyete aykırılık ve mücbir sebep halleri olmak üzere üç başlık halinde düzenlenmiştir (İ.K.m. 24 ve 25). Haklı nedenle fesihte en önemli husus; fesih nedeninin haklı olması ve fesih hakkının zamanında kullanılmasıdır. Haklı nedenle fesih hakkı zamanında kullanılmaz ise haklı sebeple fesih hakkı düşer¹⁶.

a. İş sözleşmesinin öğretmen tarafından haklı nedenle feshi

Özel okul öğretmeni iş sözleşmesini İ.K. m.24 hükümleri çerçevesi içinde sağlık nedeni ile (İ.K.m.24/1), ahlak ve iyiniyete aykırılık sebebiyle (İ.K.m.24/2) ve zorlayıcı sebeplerle (İ.K.m.24/3) sona erdirebilir.

Burada öğretmenin dikkat edeceği husus haklı nedenin iyi belirlenmesi ve fesih hakkının zamanında kullanılmasıdır. Aksi takdirde öğretmenin feshi düşer; fesih haksız fesih olur ve öğretmen haksız feshin sonuçları ile karşı karşıya kalır¹⁷.

¹⁶ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 32. Bası, Beta Yayınları, 2019, s. 633. Geniş bilgi için bkz.: Faruk Mutlay, “İş Sözleşmesinin Feshinde Süre”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78(4), 2021, s. 1783-1858.

¹⁷ Bu çalışma özel okul öğretmenin iş güvencesinin sağlanması olarak seçilmiştir. Bu sebeple haklı nedenle feshin ayrıntılarına girilmemiştir. Mehmet Nusret Bedük, “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 27(3), 2019, s. 679-726; şeklinde değişecek. Seda Arslan, *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*, On İki Levha Yayınları, 2012.

b. İş sözleşmesinin okul yönetimi tarafından haklı nedenle sona erdirilmesi

(1) Genel olarak

Özel okul öğretmeninin iş sözleşmesi, işveren okul yönetimi tarafından İ.K. m.25 hükümleri çerçevesi içinde sağlık nedeni ile (İ.K.m.25/1), ahlak ve iyiniyete aykırılık sebebiyle (İ.K.m.25/2) ve zorlayıcı sebeplerle (İ.K.m.25/3) sona erdirilebilir. Haklı nedenle fesih hakkı, sözleşmenin türü ne olursa olsun bütün sözleşmelerde; bu çerçevede belirli süreli iş sözleşmelerde de her zaman kullanılabilir. İşveren bakımından da haklı nedenle fesih hakkı ve kullanımı işçi bakımından olduğu gibi genel hükümlere tabidir. İşveren dayandığı sebebin haklı sebep olduğunu ispat etmeli ve bu hakkını zamanında kullanmalıdır.

(2) Özel kanundan kaynaklanan nedenler

5580 sayılı Kanun işverene haklı nedenle fesih hakkını veren bazı düzenlemelere de yer vermiştir. İşverenin haklı nedenle fesih hakkı bakımından üzerinde durulmaya değer konu 5580 sayılı Kanunda yer alan düzenlemeden kaynaklanan ve işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkını veren kanuni nedenlerdir.

Kanun aşağıda açıklanacak durumlarda özel okul öğretmenin görevinin sona ereceğini öngörmektedir. Bu durumlarda işverenin o öğretmenle iş ilişkisini sürdürmesi mümkün değildir. Kanunda öngörülen şartlar doğduğunda o öğretmen, öğretmenlik görevini sürdüremeyeceğine göre okul idaresinin yapacağı tek şey öğretmenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmektir. Bu durumların işveren bakımından B.K. m.435 ve İ.K. m.25/3 anlamında haklı neden oluşturduğu kabul edilmelidir.

Kanundan doğan nedenlerle fesih, haklı nedenlerle fesih hukuka dayalı olarak süresiz fesih olarak uygulanır. Kanundan doğan özel haklı nedenle fesih hakkı veren nedenler aşağıdakilerden ibarettir.

(i) Mükerrer kademe ilerlemesi cezası alma durumu

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiillerin işlenmesi halinde bu kişilere brüt aylığından 1/4'ü ile 1/2'si arasında maaş kesim cezası, çalışma izni veren makam tarafından verilir. Suçun tekrar işlenmesi durumunda ise öğretmenin görevine haklı nedenlerle son verilir.

(ii) Devlet memurluğundan çıkarılmayı gerektiren suç işleme

Öğretmen tarafından 1702 sayılı Kanuna göre meslekten çıkarılma veya 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve hâllerin işlenmesi hâlinde, Bakanlığın görüşü alınmak suretiyle personelin görevine, izni veren makam tarafından son verilir. Bu durum da çalışma izni ilgili makam tarafından iptal edilen öğretmenin görevine de haklı nedenle okul yönetimi tarafından son verilir.

(iii) Başarısız bulunma

Özel okul öğretmenleri hakkında İki defa teftiş raporuyla başarısızlığı tespit edilen öğretmenin 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 (K.m.10/3).

(iv) Müfettişçe görevden uzaklaştırılma

Özel okullar ve özel okul öğretmenleri Milli Eğitim Bakanlığı tarafından teftiş edilir. Teftiş sırasında özel okulların yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerini müfettişler görevden uzaklaştırabilir. Bu takdirde valilikçe, geçici görevlendirme yapılarak gerekli tedbirler alınır (K.m.10/2).

III. ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE İLİŞKİN YARGITAY İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME KARARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

A. İçtihadı Birleştirme Kararının Özü:

Özel okul yönetimi ile öğretmen arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesi olduğu tartışmasızdır. Kanunda iş sözleşmelerinin “en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikte belirlenen esaslara göre yazılı olarak yapılır.” (m.9/1) hükmü yer almaktadır. Kanun koyucu sözleşmelerin en az bir takvim yılı süreli olarak yapılmasını öngörmektedir. Kanun koyucunun bu düzenlemesi yargı içtihatlarına ve doktrinde tartışmalara konu olmuştur.

Yargıtay iş daireleri ve Hukuk Genel Kurulu özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerinin niteliği ile ilgili olarak (i) Belirli süreli iş sözleşmesi¹⁸, (ii)

¹⁸ Gaye Baycık, “İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, *Yargıtay’ın 2016 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri*, On İki Levha Yayınları, 2018.

Belirsiz süreli (asgari süreli) iş sözleşmesi¹⁹ olmak üzere iki farklı içtihadta bulunmuştur. Doktrinde de bu konuda paralel biçimde iki farklı görüş açıklanmıştır. Sonuçta konu içtihadı birleştirmeye götürülmüş ve aşağıda kısaca değerlendirilecek içtihat birliği gerçekleştirilmiştir.

Yargıtay'ın 23.2.2018 tarih ve 2017/1 E., 2018/2 K. sayılı içtihadı birleştirme kararı ile Yargıtay daireleri ve Hukuk Genel Kurulu arasında 5580 sayılı Kanun m.9 kapsamında istihdam edilen öğretmenlerin iş sözleşmesinin, belirsiz süreli, asgari süreli veya belirli süreli iş sözleşmesi olup olmadığı; birden çok yenilendiğinde belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüp dönmeyeceği yönündeki hukuki tartışma en azından yargı nezdinde sona ermiştir.

Tartışmanın kaynağı 5580 sayılı kanun kapsamında çalışan öğretmenlerin iş sözleşmelerinin “en az bir takvim yılı süreli” yapılmasına dair m.9 hükmünün nasıl anlaşılması gerektiği tartışmasında Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ile tartışmaya son vermiş ve özel okul öğretmenleri ile yapılan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu yönünde içtihadı birleştirme kararı vermiştir.

B. Kararın Eleştirisi:

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulunun içtihadı birleştirme kararının isabetli olmadığını düşünüyoruz. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararının gerekçeleri ve dayanaklarının da isabetli olduğunu düşünmüyoruz. Şöyle ki;

Kanunda (m.9) özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerinin “en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır” ifadesinden; yapılacak iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi olacağı şeklinde bir sonuç çıkarmak isabetli olamaz.

Yargıtay içtihadı birleştirme kararında kanuni düzenlemenin tarafların sözleşme yapma serbestisine “kanun ile getirilen bir sınırlama olduğu açıktır” tespiti yaptıktan sonra “Buna karşılık 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesindeki düzenlemenin, eğitim ve öğrenimin aksamasını önlemek ve öğrencilerin menfaatini korumak amacıyla yapıldığı dikkate alındığında aynı sonuca varılması mümkün değildir. Zira bu düzenleme ile doğrudan sözleşmenin süresi kanun koyucu tarafından belirlenmiştir”

¹⁹ Gaye Burcu Yıldız, “Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay'ın 2015 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri*, On İki Levha Yayınları, 2017, s. 90-101.

denmektedir. Hemen ifade edelim ki “5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun 9’uncu maddesindeki düzenlemenin, eğitim ve öğrenimin aksamasını önlemek ve öğrencilerin menfaatini korumak amacıyla yapıldığı” sonucunun dayanağı ne kanunda ne de kanunun madde gerekçesinde yer almaktadır. Yargıtay, kanunun yalnızca özel ilk ve orta öğretim kurumlarındaki öğretmenleri kapsadığı kabulü ile sonuca varmaktadır. Eğitim ve öğretim yılının devlet okullarında uygulandığı gibi iki sömestrden ve tatilden ibaret olmak üzere bir takvim yılı sürdüğü varsayımından hareket etmektedir.

Halbuki bu kanun kapsamında eğitim ve öğretim hizmeti veren personelin görev alanı içinde;

- ✓ Okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim, özel eğitim okulları,
- ✓ 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 kurumları,
- ✓ Özel öğretim kursları,
- ✓ Uzaktan öğretim yapan kuruluşları,
- ✓ Motorlu taşıt sürücüleri kursları,
- ✓ Hizmet içi eğitim merkezleri,
- ✓ Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri,
- ✓ Sosyal etkinlik merkezleri,
- ✓ Mesleki eğitim merkezleri ile benzeri özel öğretim kurumları,
- ✓ Yabancı okullar,
- ✓ Yabancılar tarafından açılmış özel okulları,
- ✓ 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 okulları (m.2)

da yer almaktadır. Bütün bu eğitim ve öğretim merkezlerinde eğitim ve öğretim süreleri tam yıl süreli değildir. Bütün bu eğitim ve öğretim merkezlerinde

saatlik, günlük, haftalık, aylık yıllık vb. çok farklı sürelerle eğitim ve öğretim yapılmaktadır. Dolayısı ile kanun koyucu bu düzenlemeyi yaparken yalnızca “eğitim ve öğrenimin aksamasını önlemek ve öğrencilerin menfaatini korumak amacıyla” yaptığını ileri sürmek isabetli bir tespit olamaz.

İçtihadı birleştirme kararı verilirken m.9/1 de yer alan “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.” ifadesinin de kanun koyucunun iş sözleşmesinin türünü belirli süreli olarak düzenlediğine bir dayanak gibi değerlendirildiğini görmekteyiz. Burada sorulması gereken soru şudur; asgari süreli bir iş sözleşmesi için de istisnai bir kural konulamaz mı? Bu ifade asgari süreli iş sözleşmeleri için de bir dayanak niçin olmasın?

Yargıtay, kararına dayanak olarak yönetmeliği de göstermektedir. “Yönetmelik ekinde yer alan sözleşme formu esas alınarak yapılacak iş sözleşmesinin en az bir yıl süreli olmak üzere düzenleneceği ifade edilmiştir”. Yönetmelik ekinde yer alan iş sözleşmesi formu incelendiğinde, sözleşmenin 3’üncü bendinde süre başlığı altında, sözleşmenin (görevin) başlama tarihi (çalışma izninin düzenlendiği tarih), sözleşmenin bitim tarihi, sözleşmenin tanzim tarihi yer almaktadır. Üzerinde durulması gereken bir husus idari düzenleyici bir işlemin kanunun öngördüğü sözleşme tipinin belirli süreli olduğu için bir gerekçe olarak nasıl gösterilebildiği hususudur?

Sonuç olarak 5580 sayılı kanunda öngörülen bir yıllık sözleşmenin, belirli süreli iş sözleşmesi olarak anlayan içtihatın isabetli olduğunu düşünmüyoruz. Bu düzenlemeyi yapılacak iş sözleşmesinin asgari süreli iş sözleşmesi olarak yapılmasını öngören bir düzenleme olarak da anlamak pekâlâ mümkündür. Yargıtay’ın kararına esas aldığı gerekçeler tatmin edici nitelikte gerekçeler değildir.

IV. İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME KARARININ ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİ BAKIMINDAN ÖNEMİ VE SONUÇLARI

Yargıtay’ın içtihadı birleştirme kararı ile özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmesinin niteliği ile ilgili tartışma sona ermiştir. Yargıtay’ın içtihadı birleştirme kararı ile yargı çevresi bakımından her düzeyde yargı mercilerini bağlayıcı olduğu gerçeği; tartışmaların en azından yargı mercileri bakımından sona erdirmektedir. Ancak doktrinde bu tartışmaların sona ereceği düşünülmemelidir.

İçtihadı birleştirme kararının uygulama bakımından hukuki sonuçlarının ne olacağı sorusu üzerinde düşünülme hak eden önemli bir sorudur. Hemen ifade edelim ki bu kararla ülkemizde bütün özel okullarda çalışan öğretmenler belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan öğretmenlere sağlanan haklardan da mahrum kalacaklardır.

İçtihadı Birleştirme Kararının aşağıda özetlenen tartışmasız hukuki sonuçları olacaktır:

- ✓ Özel okul öğretmenleri artık belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışacaklardır. Dolayısı ile özel okul öğretmenleri belirli süreli iş sözleşmesinin bütün artıları ve eksileri ile donatılmış bir iş ilişkisi içinde çalışmayı sürdürecektir.
- ✓ Karar sonrasında özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmeleri haklı neden dışında fesih yolu ile sona erdirilemeyecektir. Özel okul öğretmenlerinin iş ilişkisi ancak belirlenen sürenin dolması ile kendiliğinden sona erecektir.
- ✓ Özel okul öğretmenlerinin belirli süreli iş sözleşmeleri zincirleme olarak yenilense dahi belirli süreli iş sözleşmesi olma özelliğini koruyacaktır. Dolayısıyla özel okul öğretmenlerinin belirli süreli iş sözleşmesi yenilenirken de objektif koşullar aranmayacaktır.
- ✓ Belirli süreli iş sözleşmeleri, sürenin sona ermesi ile sona ereceği için; özel okul öğretmenleri ne kadar uzun süre çalışırsa çalışsınlar kıdem tazminatı hakları doğmayacaktır²⁰.
- ✓ Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan özel okul öğretmenleri bütün belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler gibi iş güvencesi hakkından, feshe karşı korunma hakkından mahrum kalacaklardır.

Bu hukuki sonuçlarla karşılaşılacak bir şekilde istihdam edilmek, çalışmak; özel okul öğretmenleri bakımından birçok hak kayıplarına da yol açacaktır.

²⁰ Özel okul öğretmenlerinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştıkları YİBK ile kesinleşmesinden sonra Yargıtay'ın hiçbir dairesinin belirlenen sürenin sona ermesinden önce işverenin sürenin yenilenmeyeceğine ilişkin ihbarının iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi olarak kabul edip özel okul öğretmenin kadem tazminatına hak kazanacağına ilişkin karar vermesinin mümkün olamayacağını düşünüyorum. İçtihadı birleştirme kararı öncelikle yargı mercilerini yani iş mahkemelerini, istinaf mahkemelerini ve Yargıtay dairelerini ve Hukuk Genel Kurulunu bağlar. Bu içtihattan sonra eğer yargı daireleri aynı yönde karar vermeyi sürdürür ise Yargıtay'ın İBK'yı yok sayması gibi garip, hukuka aykırı bir durumla karşılaşmış olacaktır.

V. ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİ İÇİN HAYATİ BİR İHTİYAÇ: İŞ GÜVENCESİ

Yargıtay'ın içtihadı birleştirme kararı özel okul öğretmenleri bakımından iki meseleyi öne çıkarmıştır. Kararın tabi sonuçlarından birisi; bu karardan sonra, özel okul öğretmenlerinin iş güvencesinden mahrum olarak çalışacak olmasıdır. Bir diğeri ise özel okul öğretmenlerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere İş Kanununun tanıdığı haklardan mahrum olarak çalışacakları hususudur.

Özel okul öğretmenleri her yılın sonunda iş sözleşmesinin sona erdirilebileceği riski altında çalışacak ve sonunda kıdem tazminatı gibi bir haktan da mahrum kalarak çalışmalarını sürdüreceklerdir.

Bu içtihat, sonucu itibarı ile özel okul öğretmenlerini iş güvencesinden mahrum bir şekilde çalışmak zorunda bırakan bir içtihatdır. Yargıtay'ın bu içtihadından sonra özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmeleri belirlenen sürenin dolması ile sona erecektir. Bu içtihat sonucunda özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmesi fesih yolu ile sona erdirilemeyeceği için feshe karşı korunmaya ilişkin iş güvencesi imkanlarından mahrum kalacaklardır.

Bu içtihat iş sözleşmesinin türüne ilişkin tartışmaları sona erdirdiği için daha önceden iş sözleşmesinin yenilenmeyeceğine ilişkin işveren tebligatını, işveren feshi olarak nitelendiren ve özel okul öğretmenlerine kıdem tazminatı ödenmesine yol veren ilgili daire içtihadının tekrarı artık mümkün olamaz. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, iş sözleşmeleri sürenin dolumu ile sona erdiğinde kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Yargıtay'ın ilgili daireleri, bu içtihat karşısında artık işverenin iş sözleşmesinin yenilenmeyeceğine dair ihbarını iş sözleşmesinin işverence feshi olarak yorumlayan kararlar veremezler. Sonuç olarak yüksek yargının bu içtihadı; iş sözleşmeleri zincirleme olarak her yıl yenilenerek yıllarca çalışan ancak iş güvencesinden mahrum kalan bir eğitim emekçisi kitlesi yaratacaktır.

Türk milli eğitim sisteminde özel okullaşmanın devlet tarafından teşvik edildiği; sayıları her yıl artan bir özel okul öğretmeni kitlesinin varlığı gerçeği ile yaşandığı bir çağda bu kadar büyük bir öğretmen kitlesinin iş güvencesinden mahrum çalıştırılmasına Türk kamuoyu hangi gerekçe ile seyirci olacaktır? Bu sorunun cevabı ilgililerce verilmek zorundadır.

Otuzdan fazla işçinin çalıştığı her işyeri iş güvencesi kapsamında iken yüzlerce öğretmenin çalıştırıldığı özel okul zinciri işletmelerin iş güvencesi

kapsamın dışında bırakılması hangi hukuki gerekçe ile izah edilecektir?

5580 sayılı Kanun özel okul öğretmenlerinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmanın pedagojik gerekçesi olduğu söylenebilir. Pedagojik bakımdan elbette eğitim devam ederken öğretmenin değişmesi sakıncalıdır. Öğretmen değişiklikleri elbette eğitim sürerken yapılmamalıdır. Ancak 5580 sayılı Kanun yalnızca tam yıl çalışan özel okul öğretmenlerine özel bir kanun değildir. Bu kanun kapsamında çalışan kurs öğretmenleri de dahil bütün öğretmen ve eğitimciler belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Kanun kapsamındaki eğitim süreçleri kurs ve eğitimin niteliğine göre haftalık, aylık, dönemlik ve yıllık olabilmektedir. Bu durumda bir yıllık iş sözleşmesi ile çalışma zorunluluğunun pedagojik bir gereklilikle açıklanması nasıl izah edilir? Üç aylık bir sürücü kursu öğretmenin iş sözleşmesinin bir yıllık ve belirli süreli olması zorunluluğu nasıl açıklanacaktır?

Özel okullar, yalnızca ilk ve orta öğretim okullarından da ibaret değildir. Kaldı ki eğitim dönemi içinde öğretmen değişiminin olumsuz etkileri ileri sınıflarda daha az olmaktadır. Dolayısı ile pedagojik gerekçeler öğretmenlerin belirli süreli olarak istihdam edilmesinin rasyonelitesini açıklamaya yeterli gözükmemektedir. Pedagojik bir gereklilik yok ise başka hangi gerekçe bu öğretmenlerin belirli süreli olarak çalışmasını zorunlu hale getirmeyi gerekli kılmaktadır? Kaldı ki 5580 sayılı Kanunun gerekçesinde de özel okul öğretmenlerinin sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak düzenlenmesinde pedagojik gerekçeler yer almamaktadır.

Sonuç itibarı ile öğretmenlerin iş sözleşmeleri bir yıl süreli yapılır ifadesinden; öğretmenlerin iş sözleşmeleri belirli süreli yapılır, iş güvencesinden ve İş Kanunu'nun işçilere tanıdığı haklardan mahrum olarak çalıştırılır sonucu çıkarılamaz. Birileri bu kadar büyük bir öğretmen ve eğitici kitlesinin iş güvencesinden mahrum çalıştırılmasının gerekçelerini bize açıklamak zorundadır. Eğer bu gerekçe açıklanamıyor ise kanun koyucu bu meseleyi ele alıp konuyu yeni baştan düzenlemek zorundadır.

Özel okul öğretmenleri, iş güvencesinden mahrum çalıştırılmazlar. Bu mahrumiyet, pedagojik gerekçe ile izah edilemez. Pedagojik gerekçeler elbette önemlidir. Ancak bu ihtiyaç, özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerini belirli süreli olarak düzenlemekle giderilemez. Özel okul öğretmenlerinin iş ilişkilerinin düzenlenmesi ve sürdürülmesinde, sona erdirilmesinde elbette pedagojik gereklilikler dikkate alınmalıdır. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun varlık sebebi bu ihtiyacı karşılamaktır. Bu kanunda

yapılacak düzenlemelerle özel okul öğretmenlerinin iş güvencesi ihtiyacı da karşılanabilir. Öğretmenlerin iş hukukunun koruma şemsiyesi altında iş ilişkisini sürdürmesini mümkün kılan pedagojik ihtiyaçları da dikkate alan bir hukuki yapı kurulabilir, bu mümkündür.

SONUÇ VE ÖNERİMİZ:

Özel okul öğretmenlerinin iş güvencesinden ve kıdem tazminatından mahrum bir şekilde çalışması sürdürülemez. Bu sistemin kanundaki düzenlemeye dayalı olarak sürmesine razı olmak da güçtür.

Yargıtay İctihadı Birleştirme Kurulu “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 ... yazılı olarak yapılır (K.m.9) hükmünü belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılır olarak anlamakta ve bu çerçevede karar vermektedir. Bu kararın isabetsiz bulunması meseleyi çözmektedir. Yüzbinlerce özel okul öğretmenin belirli süreli olarak çalıştırılması; iş güvencesinden mahrum olarak istihdam edilmeleri kabul edilemez. Bu nedenle özel okul öğretmenleri ile ilgili 5580 sayılı Kanun yeni baştan düzenlenmelidir.

YİBK'dan sonra özel okul öğretmenlerinin istihdamı ile ilgili rahatsızlıklar ancak 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda yapılacak bir kanun değişikliği ile çözülebilir. Kanunda yapılacak değişiklik ile özel okul öğretmenlerinin istihdamı yeni baştan düzenlenmelidir. Bu kapsamda;

- Özel okul öğretmenlerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmesi,
- Özel okulda öğretmenlerin iş sözleşmelerinin eğitim-öğretim devre veya döneminde haklı neden dışında feshedilememesi,
- Stajyer öğretmenlik hukukunun özel ve kamu eğitim kurumları bakımından aynı mevzuata tabi tutulması,
- Stajyerliğini tamamlamamış öğretmenlerin özel okullarda öğretmen olarak istihdam edilmemesi,
- Özel okul öğretmenlerine özgü olarak deneme süresi belirlenme ve bu sürenin bir eğitim dönemi ile sınırlandırılması,
- Aynı kurumda aralıklı olarak çalıştırılan öğretmenlerin deneme süresine tabi tutulmaması,

hususları Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile düzenlenmeli ve özel okul öğretmenleri bu şartlarda belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmalıdır.

Öngördüğümüz değişiklikler gerçekleştirildiğinde özel okul öğretmenleri feshe karşı korunma imkanlarından faydalanacak; belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan özel okul öğretmenlerinin 4857 sayılı Kanun ile getirilen korumadan ve haklardan faydalanmaları sağlanacaktır.

Sonuç olarak özel okul öğretmenleri için iş güvencesi ihtiyacının karşılanması ülkemizde büyük ihtiyaç duyulan kaliteli öğretmene kavuşmaya da katkı sağlayacaktır. Öğretmenin sosyal statüsünün yükselmesini destekleyecektir. 21. asırda bizim nicelik değil her alanda nitelikli işgücüne ihtiyacımız vardır. Nitelikli öğretmenlerin yetişmesi ve eğitim öğretim sistemimizde görev alması isteniyor ise öğretmenlerin düzgün iş (decent work) imkanına ve iş güvencesine kavuşturulması şarttır; hatta hayati bir ihtiyaçtır.

5580 sayılı Kanun bu çerçevede ele alınmalı ve kanun değişikliği ile bu ihtiyaç mutlaka karşılanmalıdır. Yargıtay içtihadı birleştirme kararını eleştirmek, isabetli bulmak veya bulmamak özel okul öğretmenlerine iş güvencesi ve düzgün iş ortamı sağlamaz. Öğretmenin sürekli olarak kısmi çalışma ile istihdamı öğretmenlik mesleğine saygınlık kazandırmaz. Sonuç olarak ilgili kanunda özel okul öğretmenleri ile pedagojik bakımdan gerekli olan sınırlamalara elbette yer verilmelidir. Pedagojik gereklilik dışında özel okul öğretmenlerinin iş ilişkisinde bütünüyle İş Kanunu hükümleri geçerli olmalıdır.

Önerdiğimiz değişiklik tekliflerinin gerçekleştirilmesi ve özel okul öğretmenlerinin iş güvencesine kavuşturulması; her anlamda, öğretmenlerin korunmasına ve öğretmenlerin saygınlığının korunmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel S, *Uluslararası Hukukta ve Türkiye’de Eğitim Hakkı*, 2. Bası, Legal Yayınları, 2016.
- Alan F N, *Özel Okul Öğretmenlerinin İş Sözleşmesi*, On İki Levha Yayınları, 2021.
- Arslan S, *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*, On İki Levha Yayınları, 2012.
- Astarlı M, *İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi)*, 2. Bası, Turhan Kitabevi, 2016.
- Baycık G, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, *Yargıtay’ın 2016 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri*, On İki Levha Yayınları, 2018.
- Bedük Mehmet Nusret, “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27(3), 2019, s. 679-726;
- Bozkurt H A, “625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve Öğretmenler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (3), 2000, s. 815-828
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, Vedat Kitapçılık, 2012.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, Gemici Filiz, B, “Yargıtay Kararları Işığında Özel Okul Öğretmenleri ile Yapılacak İş Sözleşmelerinin Türüne İlişkin Bir Değerlendirme”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(2), 2016, s. 369-401.
- Centel T, “Özel Okul Öğretmenleriyle Sözleşme Yapılması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Haziran 2007, s. 22-26.
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 32. Bası, Beta Yayınları, 2019.
- Mutlay F, “İş Sözleşmesinin Feshinde Süre”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78(4), 2021, s. 1783-1858.
- Uygun S, “Türkiye’de Dünden Bugüne Özel Okullara Bir Bakış (Gelişim ve Etkileri)”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36(1-2), 2003, s. 107-120.
- Yıldız G B, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın 2015 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri*, On İki Levha Yayınları, 2017, s. 19-207.

