

ÖZEL ÖĞRETİM KURUMU ÖĞRETMENLERİNE KÖTÜ HABER

Aydınlık Gazetesi, 24 Aralık 2018

Yıldırım Koç

Türkiye’de eğitimin büyük ölçüde özelleştirilmesiyle birlikte bu alanda iş sözleşmesiyle çalışanların sayısı hızla artmaktadır. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sayısının 90 bin dolayında olduğu tahmin edilmektedir.

ÖĞRETMENLER KIDEM TAZMİNATI ALABİLİYORLARDI

8.2.2007 gün ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa 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.” (M.9). Diğer bir deyişle, bu kişilerin iş sözleşmeleri, yasa gereği, belirli sürelidir. Bu sözleşmenin işveren tarafından tekrarlanmaması durumunda, diğer belirli süreli iş sözleşmelerinden farklı olarak, kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında şöyle denmektedir: “Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce taraflardan biri yenilemeye iradesini ortaya koymuş ise burada yenilemeyen tarafın iradesine göre kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı araştırılmalıdır. İşveren yenilemeye iradesini göstermiş ve haklı nedene dayanmıyor ise bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatı ödenmelidir. (...) Davacının 1er yıllık belirli süreli sözleşmeler ile 2006 yılından bu yana fen ve teknoloji öğretmeni olarak çalışmaya devam ettiği ve her yıl sözleşmesinin yenilendiği, 2011 yılında ise davacının, sözleşmesinin yenilenmesini beklemesine rağmen davalı işveren tarafından herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin sözleşmenin yenilenmemiş olması nedeniyle sona eren sözleşme nedeniyle davacının kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir.”

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin Mayıs 2015 kararı da şöyledir: “Gerçekten eğitim personeli ile ilgili yazılı sözleşme yapılması hükmü değerlendirildiğinde bu sözleşmenin belirli süreli olmaktan çok asgari süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerekir. (...) Buradaki en az bir takvim yılı ibaresinden açıkça bir asgari süre öngörüldüğü açıktır. (...) 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 kabul edildikleri için asgari süreli sözleşmenin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde işçi şartları varsa iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir.”

Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere ilişkin bir diğer Yargıtay kararı da şöyledir: “Sözleşmenin süre sonunda taraflarca ses çıkarılmaması suretiyle uzaması veya sözleşmede taraflarca açıkça feshedilmesi koşuluna bağlı tutulup feshedilmemesi hallerinde süre 1 yılı aşıyorsa kıdem tazminatı yine hüküm altına alınmalıdır.”

ÖĞRETMENLERE ARTIK KIDEM TAZMİNATI YOK

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu’nun 29.6.2018 günlü Resmi Gazete’de yayımlanan kararı, bu durumu kökten değiştirdi. 2018/2 karar no.lu kararla, özel öğretim kurumlarındaki öğretmenlerin imzaladıkları sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi olduğuna karar verildi ve belirli süreli iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona erdiği belirtilerek, öğretmenlerin kıdem tazminatı, ihbar öneli ve işe iade davası açma hakkının bulunmadığına hükmedildi.