

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI ÇALIŞANLARININ
BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN DURUMU**
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: **Güneş Melahat ÇİÇEK**

İSTANBUL, 2009

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI ÇALIŞANLARININ
BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN DURUMU**
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: **Güneş Melahat ÇİÇEK**
060712092

Danışman:
Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

İSTANBUL, 2009

YEMİN METNİ

Sunduğum Yüksek Lisans Tezimi, Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığına and içerim. 30 /07 /2009

Güneş Melahat ÇİÇEK

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

13/08/2009

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Eğitim Yönetimi ve Denetimi* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 060712092 numaralı *Güneş Melahat ÇİÇEK*'in "Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI ÇALIŞANLARININ BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN DURUMU**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 07.08.2009 tarih ve 2009/20 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince 60 dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 7 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
PROF.DR. ERCAN AKYİĞİT

ÜYE
YRD.DOÇ.DR. SEFER GÜMÜŞ

ÜYE
YRD.DOÇ.DR. ENGİN YÖRÜK

ÖNSÖZ

Öğretmenlik mesleğini icra ederken resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerle özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin hukuki durumları arasında bazı farklılıklar olduğunu fark ettim. Yüksek lisans yaptığım süre boyunca yapmış olduğum literatür taramasında özel öğretim kurumu öğretmenlerinin bu durumlarına açıklık getiren belirli bir kaynağa rastlamadım. Bu da beni böyle bir çalışma yapmaya itti. Yapmış olduğum bu çalışmanın, bu kurumlarda çalışan öğretmenlere ve ileride çalışmayı düşünen diğer öğretmenlere yardımcı olacağını umuyorum.

Araştırma sürecinde desteğini gördüğüm, bilgisini ve tecrübesini benden esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT'e teşekkürlerimi sunuyorum. Yüksek lisansa birlikte başladığım Alin ERSÖZ'e bu çalışmayı yapmama vesile olduğu için, Nurten ÖZTÜRK'e bana ilk adımı attırdığı için ve Canan ÇİÇEK'e beni sürekli desteklediği için teşekkürlerimi sunarım.

Temmuz 2009, İstanbul

Güneş Melahat ÇİÇEK

ÖZET

Türk milli eğitim sistemi içinde yer alan resmi ve özel öğretim kurumları Türk Milli Eğitim Temel Kanunu'nda belirtilen genel ve özel amaçlarına ulaşmak için yapılandırılmışlardır. Bu kurumlar içinde özellikle yaygın eğitim alanındaki payı gittikçe artan özel öğretim kurumları ve bu kurumlarda görev alan personelin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Bu çalışmanın konusunu oluşturan söz konusu çalışanlar yönetici, öğretmen, uzman öğretici, usta öğretici ve diğer personeldir. Bu kişiler bir özel öğretim kurumunda işe başladıkları andan itibaren bir iş ilişkisi içine girerler ve işçi olarak kabul edilirler. Bu ilişkide taraflar işçi ve işverendir. İşçi bahsi geçen personel, işveren ise kurucu veya kurucu temsilcisidir ve aralarında bir iş sözleşmesi bulunur. Bu nedenle bu çalışanların hukuki durumları çeşitli yönleriyle bireysel iş hukuku kapsamında değerlendirilir. Bunlar iş sözleşmesinin yapılması, iş sözleşmesinin taraflar için doğurduğu haklar/borçlar, işçilerin çalışma ve dinlenme süreleri, iş sözleşmesinin sona ermesi ve sona ermesinin doğuracağı hukuki sonuçlardır. İş sözleşmesinin türünün iş sözleşmesinin sona ermesi ve sona ermesinden doğan sonuçlar üzerinde etkisi özellikle işçi açısından önemlidir. Yönetici, öğretmen, usta ve uzman öğreticilerle en az bir takvim yılı olmak üzere sözleşme yapılma zorunluluğu sözleşmenin türü hakkında bir takım tartışmalara neden olmaktadır. Bu da sona ermesinden doğan hak/borçlar açısından farklı yorumlara neden olur.

Bu çalışmada özel öğretim kurumu çalışanlarının hukuki durumları 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde, ilgili mevzuat ve kaynaklardan yararlanarak açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırmalarda söz konusu çalışanların bireysel iş hukuki açısından durumu hakkında ilgili mevzuatta bir netlik bulunmadığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: özel öğretim kurumları, bireysel iş hukuku, iş sözleşmesi, işçi, işveren

ABSTRACT

Turkish national educational system is consisted of public and private educational institutions to fulfil the general and special purposes defined in the Basic Turkish National Educational Act. It can not be denied the importance of the private educational institutions and its personnel in the Turkish educational system. The subject of this study is these personnel and they are administrators, teachers, specialist educators, master educators and the other personnel. These workers initiate business relations as soon as they start working in a private institution and are accepted as employees. The sides are the employee and the employer in the relations. Employee is the mentioned personnel and the employer is the founder/the representative of the founder and they have business relations. That's why the legal situation of these personnel is evaluated in the individual labour law in many aspects. These are the initiation of the contract of employment, the rights for the sides, working and resting hours, ending of the contract and its legal consequences. The type of the contract of employment and its way of ending matters for the employees. The obligation to make a contract of minimum a year of time between the employers and administrators, teachers, specialist educators and master educators causes some different point of views and various comments about the right of the employees after ending the contract.

In this study the legal situation of private educational institution's personnel has been identified by examining mainly Act No. 5580 Private Educational Institution, Act No. 4857 Labour Law and related legislation and sources. As a result of researches, the situation of private educational institution's personnel in the aspect of individual labour law has no clear definitions.

Keywords: private educational institution, individual labour law, contract of employment, employee, employer

İÇİNDEKİLER

Yemin Metni	
Jüri Sayfası	
Önsöz	
Türkçe Özet ve Anahtar Kelimeler	
İngilizce Özet ve Anahtar Kelimeler (Abstract)	
Tablolar Listesi	vi
Şekiller Listesi	vii
Kısaltmalar	viii
Giriş	1

BÖLÜM I

KAVRAMSAL BİLGİLER

1. EĞİTİM	3
1.1. Örgün Eğitim	5
1.2. Yaygın Eğitim	5
2. ÖĞRETİM	6
3. ÖĞRETİM KURUMLARI	8
3.1.Özel Öğretim Kurumları	8
3.2.Özel Öğretim Kurumu Çalışanları	14
3.2.1. Yönetici	14
3.2.2. Öğretmen	15
3.2.3. Usta ve Uzman Öğretici	18
3.2.4. Diğer Personel	18
4. GENEL OLARAK İŞ HUKUKU VE BİREYSEL İŞ HUKUKU	19
4.1. İş Hukuku	19
4.2. Bireysel İş Hukuku ve Temel Kavramları	22
4.2.1. İş Sözleşmesi	23
4.2.2. İşçi	26
4.2.3. İşveren	26
4.2.4. İşveren Vekili	27

4.2.5. Alt İşveren	28
4.2.6. İşyeri	30
4.3. Bireysel İş Hukukunu Düzenleyen Temel Yasalar	31

BÖLÜM II

ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞMA VE İŞ İLİŞKİSİNİN

1. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA İŞE GİRİŞ VE İŞ İLİŞKİSİNİN

KURULMASI	33
1.1. Sözleşme Görüşmeleri	33
1.2. Sözleşmenin Tarafları	37
1.3. Sözleşmenin Şekli	43
1.4. Sözleşmenin İçeriği	45
1.5. Sözleşmenin Türü ve Süresi	47
1.5.1. Asıl Görevi Kurumda Olan Çalışanlar	48
1.5.2. Ek Ders Ücretli Çalışanlar	56
1.5.3. Diğer Personel	59

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI İÇİN DOĞURDUĞU

HAKLAR/BORÇLAR	60
2.1. İşçinin Borçları	60
2.1.1. İşgörme (Çalışma) Borcu	61
2.1.2. İtaat (Uyma) Borcu	63
2.1.3. Sadakat Borcu	64
2.2. İşverenin Borçları	66
2.2.1. Ücret Ödeme Borcu	66
2.2.1.1. Ücret Sistemleri	67
2.2.1.2. Ücretin Miktarı	68
2.2.1.3. Ödenme Yeri	69
2.2.1.4. Ödenme Zamanı	69
2.2.1.5. Ödenme Biçimi	70
2.2.1.6. Ödeneceği Kişi	70

2.2.1.7. Ödemenin İspatı	71
2.2.1.8. Ücret Garanti Fonu	72
2.2.1.9. Ücrette Zamanaşımı	72
2.2.2. İşçiyi Gözetme Borcu	73
2.2.3. Eşit Davranma Borcu (Haksız Ayrım Yasağı)	75
3. ÇALIŞMA SÜRELERİ, DİNLENME SÜRELERİ VE TATİLLER	76
3.1. Çalışma Süreleri	76
3.2. Dinlenme Süreleri ve Tatiller	83
3.2.1. Günlük Dinlenme (Ara Dinlenmesi)	84
3.2.2. Haftalık Dinlenme (Hafta Tatili)	86
3.2.3. Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Dinlenme	87
3.2.4. Yıllık Dinlenme (Yıllık Ücretli İzin)	89
4. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ	93
4.1. Çalışma İzninin İptali ve Göreve Son Verme	93
4.2. Ölüm	94
4.3. Sözleşme Süresinin Bitimi	95
4.4. Tarafların Anlaşması İle Sona Erme	97
4.5. Geçersizlik Beyanı İle Sona Erme	97
4.6. Fesih Yoluyla Sona Erme	98
4.6.1. Önceli (Sürelili) Fesih	102
4.6.2. Peşin Parayla Fesih	105
4.6.3. Kötü Niyetli Fesih	106
4.6.4. Haklı Nedenle (Olağanüstü) Fesih	107
4.6.4.1. İşçi Açısından Haklı Fesih Nedenleri	107
4.6.4.1.1. Sağlık Nedenleri	108
4.6.4.1.2. Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri	109
4.6.4.1.3. Zorlayıcı Nedenler	111
4.6.4.2. İşveren Açısından Haklı Fesih Nedenleri	112
4.6.4.2.1. Sağlık Nedenleri	112
4.6.4.2.2. Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan	

Haller Ve Benzerleri	114
4.6.4.2.3. Zorlayıcı Nedenler	116
4.6.4.2.4. Tutuklanma-Gözaltı Nedeniyle Devamsızlık	
4.6.4.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkını Kullanma Süresi	117
4.6.5. Haksız Fesih	117
4.6.6. Toplu Fesih	118
5. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI	118
5.1. Çalışma Belgesi Verilmesi	120
5.2. Rekabet Yasağı İşlerlik Kazanabilir	120
5.3. İşsizlik Sigortası Edimlerinden Yararlanılabilir	121
5.4. İşçinin Parasal Haklarının Ödenmesi Gerekir	122
5.5. Tazminat ve Cezai Şart Ödeme Yükü Doğabilir	123
5.6. Kıdem Tazminatı Ödenmesi Gerekebilir	124
5.6.1. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları	125
5.6.1.1. İK'ye Tabi Bir İş Sözleşmesiyle Çalışma Bulunması	126
5.6.1.2. İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatına İmkân Verir Biçimde Son Bulması	127
5.6.1.2.1. İşçinin Ölümü	127
5.6.1.2.2. Fesihle Son Bulma Halleri	127
5.6.1.2.2.1. Sözleşmenin İşçi Tarafından Feshi	127
5.6.1.2.2.2. Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshi	128
5.6.1.3. Kıdem Koşulu	130
5.6.2. Kıdem Tazminatının Miktarı	130
5.7. İş Güvencesi İşlerlik Kazanabilir	131
	132
SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME	
KAYNAKÇA	134

EKLER	138
EK-1 Özel Öğretim Kurumlarında Görev Alan Eğitim Personeline Ait İş Sözleşmesi Formu	144
EK-2 Kısmi Süreli (Part-Time) İş Sözleşmesi	
EK-3 Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi	
EK-4 Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Ve Öğretmenlerinin Haftalık Ders Ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Çizelge	

ÖZGEÇMİŞ

TABLÖLAR LİSTESİ

<u>Tablo No.</u>	<u>Sayfa</u>
1. 2008-2009 Öğretim Yılı Resmi ve Özel Kurum ve Öğrenci Sayısı	10
2. 2008-2009 Öğretim Yılı Resmi ve Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmen Sayısı	16

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Sekil No.</u>	<u>Sayfa</u>
1. Örgün Eğitim Kurumları Dağılımı	12
2. Yaygın Eğitim Kurumları Dağılımı	12
3. Öğretim Kurumları Genel Dağılımı	13
4. Örgün ve Yaygın Öğrenim Gören Kişilerin Dağılımı	13
5. Öğretmenlerin Resmi ve Özel Öğretim Kurumlarına Göre Dağılımı	17

KISALTMALAR

a.g.k.	: Adı geçen kitap
a.g.m.	: Adı geçen makale
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
BK	: Borçlar Kanunu
C.	: Cilt
ÇSY	: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
D.	: Dergisi
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
f.	Fıkra
HD	: Hukuk Dergisi
İK	: İş Kanunu
İş Sig. K	: İşsizlik Sigortası Kanunu
İÜSBF	: İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
K	: Kanun
md.	: Madde
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
METK	: Milli Eğitim Temel Kanunu
MK	: Medeni Kanun
ÖÖK	: Özel Öğretim Kurumları
ÖÖKK	: Özel Öğretim Kurumları Kanunu
ÖÖKY	: Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
Sen. K	: Sendikalar Kanunu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
sy.	: Sayılı
UBGTHK	: Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
vd.	: Ve devamı
YÜİY	: Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

GİRİŞ

Bir ülkede eğitim düzeyinin yüksek oluşu toplumun ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel gelişmesini hızlandırır, sağlamlaştırır. Kendini sürekli geliştiren dünyamızda Türkiye'nin bu gelişimi yakalayabilmesi hatta öncü olabilmesi adına en acil ihtiyacı etkin ve sürekli eğitimidir. Bunu gerçekleştirmek için oluşturulmuş eğitim sistemimiz 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu çerçevesinde yapılandırılmıştır.

Türk milli eğitim sistemi içinde, Milli Eğitim Temel Kanunu'nda belirtilen amaçları gerçekleştirmek amacıyla kurulmuş olan resmi ve özel eğitim-öğretim kurumları yer almaktadır. Bu kurumlar hem örgün hem de yaygın eğitim yapma görevini üstlenmişlerdir. 2008-2009 yılı itibariyle bu görevin % 25'i özel öğretim kurumları tarafından yerine getirilmektedir. Özellikle de yaygın eğitimde % 84 gibi oldukça yüksek bir orana sahip olan özel kurumlar, ülkemizin eğitim sistemi içinde hem nitelik hem de nicelik açısından büyük bir öneme sahiptir.

Türk milli eğitim sistemi içerisinde bu kadar büyük bir öneme sahip bu kurumlarda görev yapanların sayısı da oldukça fazladır. Bu çalışanlar; kurumların idaresinden sorumlu olan *yöneticiler*, eğitim-öğretim hizmetinin bilfiil uygulayıcıları olan *öğretmenler*, *uzman öğreticiler* ve *usta öğreticiler* ile eğitim görevini dolaylı olarak destekleyen *diğer personeldir*. Bu nedenle bu çalışmaya, eğitim sistemimiz içinde azımsanmayacak oranlarda görev alan bu personelin bireysel iş hukuku açısından durumları konu olmuştur.

Bu konuyu tercih etmemin sebebi, bahsi geçen özel öğretim kurumu çalışanlarının hukuki durumlarını açıklayıcı nitelikte özel bir çalışmanın bulunmamasıdır. 2007 yılının Kasım ayında Yükseköğretim Kurulu'nun resmi internet sitesinde ve yapmış olduğum literatür taramasında sadece özel öğretim kurumları çalışanlarının hukuki konularına özgü bir çalışma bulunmadığını fark ettim. Buradan yola çıkarak bu konuda bir çalışma yapmaya karar verdim.

Bu çalışmayı yapmaktaki amacım, özel öğretim kurumu çalışanlarının hukuki durumları hakkında bilgi vermek ve söz konusu çalışanların karşılaşılabilecekleri hukuki sorunlarda nereden ve nasıl bilgi edinebileceklerine dair ışık tutmaktır.

Bu çalışma, özel öğretim kurumu çalışanlarının hukuki durumları ile ilgili dağınık halde bulunan bilgilerin bir araya getirilip, tek bir kaynaktan toplanması açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddeleri, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, MEB Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği başta olmak üzere konuyla ilgili çeşitli mevzuat ve kaynaklardan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Çalışma iki ana bölümden oluşmaktadır. I. Bölüm "Kavramsal Bilgiler" olup, burada çalışmaya esas teşkil eden kavramlar açıklanmıştır. Bunlar, eğitim, öğretim, özel öğretim kurumları ve çalışanları, genel hatlarıyla iş hukuku ve bireysel iş hukukudur. Ayrıca özel öğretim kurumlarının Türk eğitim sistemi içindeki yeri ile bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin tüm öğretmenler içindeki oranları verilmiştir.

II. Bölüm, "Özel Öğretim Kurumlarında Çalışma ve İş İlişkisi"dir ve beş ana başlıkta toplanmıştır. Bunlar; ÖÖK'de işe giriş ve iş ilişkisinin kurulması, iş sözleşmesinin tarafları için doğurduğu haklar/borçlar, çalışma süreleri, dinlenme süreleri ve tatiller, iş sözleşmesinin sona ermesi ve iş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçlarıdır.

Son olarak "Sonuç ve Genel Değerlendirme" kısmında çalışma sonucunda elde edilmiş bulgulara yer verilerek genel bir değerlendirme yapılmış olup, uygun düştüğü durumlarda önerilerde bulunulmuştur.

Bu çalışmaya konu olan temel düşünce, özel öğretim kurumu çalışanlarının hukuki durumlarının bazı kısımlarında bir netlik bulunmamasıdır.

BÖLÜM I

KAVRAMSAL BİLGİLER

Bu çalışmanın konusu Özel Öğretim Kurumları Çalışanlarının Bireysel İş Hukuku Açısından Durumu olup, bu bölümde konuyla ilgili kavramların açıklamasına yer verilmiştir. Bu kavramlar sırasıyla *eğitim, öğretim, özel öğretim kurumları, özel öğretim kurumu çalışanları, genel olarak iş hukuku ve bireysel iş hukukudur.*

1. EĞİTİM

Büyük bir hızla gelişen dünyamızda toplumların hedeflenen yerlere gelebilmesi için kendini geliştirmiş, içinde yaşadığı topluma uyum sağlayabilen ve bu topluma en üst düzeyde katkıda bulunan bireylere ihtiyacı vardır. Birey, bu uyum sürecini aile içinde ve dışında aldığı eğitim ve öğretimle gerçekleştirir.

Eğitimin bugüne kadar birçok tanımı yapılmıştır. Yaygın olarak bilinen tanımında eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı ve yoluyla kasıtlı olarak istendik davranış meydana getirme sürecidir. Fidan'a göre ise eğitim, insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir.¹ Bir başka yaklaşımda eğitim, bireyin yaşadığı toplumda uygulama değeri olan yetenek, yöneliş ve diğer davranış örüntülerini kazandığı süreçler toplamı olarak tanımlanmıştır.² Çevresel etkenlerin içinde bulunduğu bir başka tanımında eğitim, seçilmiş ve kontrollü bir çevrenin (özellikle okulun) etkisi altında sosyal yeterlik ve optimum bireysel gelişmeyi sağlayan sosyal bir süreçtir.³ Görüldüğü gibi eğitimin net ve kesin bir tanımı yapılamamıştır. Ancak burada belirtilen ve belirtilmeyen tüm tanımlara göre eğitim bireyi, bireyde istendik davranış geliştirmeyi, bireyin bireyselleşmesini, toplumsallaşmasını ve kültürlenmesini hedef alır.

¹ Fidan N., Okulda Öğrenme ve Öğretme, Ankara, 1985, s.4.

² Demirel Ö. ve Kaya Z., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, 2002, s.5.

³ Hesapçıoğlu, M. ve diğ., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, Eylül 2005, s.14.

Türk eğitim sisteminin genel amaçları, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu (METK)'nin 2. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre,

“...1. Türk Milli Eğitiminin genel amacı, Türk Milletinin bütün fertlerini, 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.”

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile belirlenmiş olan Türk Milli Eğitim Sistemi, “Örgün Eğitim” ve “Yaygın Eğitim” olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır.

1.1. Örgün Eğitim

Örgün eğitim, belirlenen amaçlar doğrultusunda belirli bir yaş grubu içerisinde bireylere okul ya da okul niteliği taşıyan eğitim kurumlarında düzenli olarak sunulan eğitimidir.⁴ Bu eğitim türü belli bir program ve plan dahilinde süreklilik arz eden etkinlikler bütünüdür. Okul öncesi eğitimi, temel eğitimi, orta ve yüksek eğitim kurumlarını kapsar. Bu eğitim sisteminde hiyerarşik bir düzen vardır ve bir üst eğitim kurumu, bir alt eğitim kurumuna dayanır. Örgün eğitim sisteminde, zorunlu olan temel eğitimin dışındaki öğrenim basamakları isteğe bağlıdır. Örgün eğitim genellikle mesleğine yönelik programlara ağırlık vermekle birlikte, genel lise gibi bir üst öğrenim kurumuna (üniversiteye) öğrenci hazırlamaya yönelik programlara da uygulanmaktadır.⁵

1.1. Yaygın Eğitim

Yaygın eğitim, değişik nedenlerle örgün eğitim imkanlarından hiç yararlanamamış, örgün eğitim süreci yarım kalmış veya örgün eğitimine devam eden ya da tamamlamış kişilere ilgi duydukları ve kendilerini geliştirmek istedikleri alanlarda verilen eğitimidir.⁶ Örgün eğitim gibi planlı, programlı ancak hiyerarşik değildir. Bir noktada örgün eğitimin boşluğunu doldurmakta, onu tamamlamaktadır. İşyerlerinde yapılan hizmetiçi eğitim, halk eğitim merkezlerinde verilen kurslar yaygın eğitimin kapsamındadır.

Yaygın eğitimin amacı, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak; örgün eğitim sistemine hiç girmemiş olan veya herhangi bir kademesinde bulunan ya da bu kademedan çıkmış yurttaşlara örgün eğitim yanında veya dışında; modern eğitim teknolojilerinde de yararlanılarak;

- Okuma-yazma öğretmek, eksik eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim olanağı hazırlamak,

⁴ Hesapçıoğlu, ve diğ., a.g.k., s.20.

⁵ Ada, S. ve Ünal, S., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, İstanbul 2004, s.7.

⁶ Hesapçıoğlu, ve diğ., a.g.k., s.20.

- Bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelerine uyumlarını kolaylaştırıcı eğitim olanağı sağlamak,
- Milli kültür değerlerini koruyucu, geliştirici, tanıtıcı ve benimsetici nitelikte eğitim yapmak,
- Toplu yaşama, dayanışma, yardımlaşma, birlikte çalışma ve örgütlenme anlayış ve alışkanlıklarını kazandırmak,
- Ekonominin gelişimi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslek edinmelerini sağlayıcı olanaklar hazırlamak,
- Beslenme ve sağlıklı yaşam tarzını benimsetmek,
- Çeşitli mesleklerde çalışanlara, gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak,
- Boş zamanlarını yararlı bir biçimde değerlendirme ve kullanma alışkanlıkları kazandırmaktır.”⁷

2. ÖĞRETİM

Birey, eğitimini büyük oranda öğrenme faaliyetiyle gerçekleştirir. Öğrenme, bireyin çevresiyle belli bir düzeydeki etkileşimi sonucunda davranışta ya da potansiyel davranışta meydana gelen nispeten kalıcı izli davranış değişmeleridir.⁸ İçsel bir süreç ve ürün olan öğrenmeyi destekleyen ve sağlayan dışsal olayların planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi ise öğretim yoluyla olur.⁹ Gagné ise öğretmeyi; bireyde öğrenmeyi başlatmak, harekete geçirmek ve desteklemek için tasarlanan etkinlikler kümesi olarak ifade eder.¹⁰ Öğretme ve öğrenme davranış edinme veya davranış değiştirme sürecinin değişik açılardan görünüşleridir. Bu sürece birey açısından bakıldığında gerçekleşen her şey öğrenmedir. Aynı sürece davranış edinimini veya değişimini sağlayan dış kaynak açısından bakılırsa, yapılan tüm çalışmalar, olan biten her şey öğretme veya öğretim olarak adlandırılır.

⁷ Sönmez V., Eğitim Bilimine Giriş, Ankara, 2006, s.216.

⁸ Sönmez, a.g.k., s.140.

⁹ http://www.turkceciler.com/egitek/aktif_ogrenme.html (07.02.2009)

¹⁰ Gagné, R.M. & Driscoll, M. P., Essentials of Learning for Instruction, New Jersey, 1988, s.2.

Eğitimi bir bütün olarak düşünürsek ğretim de eğitimin büyük bir bölümünü oluşturan öğrenme-öğretme faaliyetidir. “ğretim, bir dersin ğretim programında belirlenen esaslara uygun bir öğretme-öğrenme süreci için gerekli hazırlıkların yapılması, böyle bir sürecin gerçekleştirilmesi ve bu sürecin, ürün olarak ortaya çıkması beklenen davranışların tümü görülünceye kadar, olabildiğince etkili ve verimli bir Şekilde sürdürülmesi hizmetleri demektir.”¹¹

Öğretim, belirli bir amaç, program ve plan dahilinde bireylerin gerekli bilgi, beceri, istedik davranış ve iyi alışkanlıklar kazandırma sürecidir. Bireyin yeteneklerini geliştirme, kişiliklerinin oluşmasını sağlama, bireyi her yönüyle eğitme ve onu hayata hazırlama eylemlerinin bütünü kabul edilebilir.

Öğretimin amaçları şunlardır:

- 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 alabilme¹²

Öğretim hizmetinin tüm öğelerini tek tek saymak zordur ancak bu hizmeti oluşturan başlıca öğeler şunlardır:

- Bireylere, ğretme-öğrenme sürecinde neleri, niçin ve nasıl yapacaklarını bildirme

¹¹ Dursunoğlu, C., ğretimde Planlama ve Değerlendirme (Ders Notları), Edirne, 2000, s.4.

¹² Ada ve nal., a.g.k., s.9.

- Bireyleri, öğrenmeleri beklenen davranışları denemeye, diğer bir deyişle onları öğrenme-öğretme etkileşimlerine katılmayı özendirme
- Bireylerin gösterdikleri denemelik davranışlardan beklenene yakın olan veya duruma göre ona yaklaşanları pekiştirme
- Denemelik davranışlardan beklenene yakın olmayan veya duruma göre ondan uzaklaşanları düzeltme adları altında toplanabilecek önlemlerdir.¹³

3. ÖĞRETİM KURUMLARI

METK'nin 2. maddesinde belirtilen milli eğitim sistemimizin genel ve özel amaçlarına ulaşılması; yaygın ve örgün eğitimin yapılması yani bu sistemin yürütülmesi öğretim kurumları vasıtasıyla gerçekleştirilir. Bu kurumlar ülkenin güncel sosyal, kültürel, ekonomik, teknolojik ve politik alanlardaki ihtiyacını karşılayacak ve toplumun devamlılığını en kaliteli şekilde sağlayacak her türde ve kademedede yapılandırılmıştır.

Bir kısmı bizzat devlet eliyle, devletin adına açılmış ve devlet denetiminde eğitim çalışmalarını gerçekleştiren resmi öğretim kurumlarıdır. Bir kısmı da gene devletin izni ve gözetiminde açılmış, işleyişi devlet denetiminde olan özel öğretim kurumlarıdır. Bu çalışmanın konusu itibariyle burada resmi öğretim kurumlarından bahsedilmeyip sadece özel öğretim kurumu çalışanları üzerinde durulacaktır.

3.1. Özel Öğretim Kurumları

Özel Öğretim Kurumları (ÖÖK) 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu (ÖÖKK)¹⁴ doğrultusunda 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 çeşitli derece ve türdeki eğitim yapan kurumlardır. Bu kurumlar, faaliyetlerini sadece kazanç sağlamak amacıyla

¹³ Özçelik, D. A., Eğitim Programları ve Öğretim (Genel Öğretim Yöntemi), Ankara, 1998-8, s.5.

¹⁴ “625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu”nun yerine 14.02.2007 tarih ve 26434 RG sayısı ile yürürlüğe girmiştir.

düzenleyemezler. Türk Milli Eğitiminin amaçları doğrultusunda eğitimin kalitesini yükseltmek, gelişmelerine imkan ve fırsat verecek yatırımlar ve hizmetler yapmak zorundadırlar. Ancak bu şartla gelir sağlayabilirler (ÖKKK 12/1).

Çeşitlilik arz eden bu kurumlar ÖÖKK'nin 2. maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir;

“...c) Okul: Okul öncesi eğitim, ilköğretim, özel eğitim ve ortaöğretim özel okullarını,

d) Yabancı okullar: Yabancılar tarafından açılmış özel okulları,

e) 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,

f) Dershane: Öğrencileri; bir üst okulun veya yüksek öğretime giriş sınavlarına hazırlamak, istedikleri derslerde yetiştirmek ve bilgi düzeylerini yükseltmek amacıyla faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarını,

g) Çeşitli kurslar: Kişilerin sosyal, kültürel ve meslekî alanlarda bilgi, beceri, yetenek ve deneyimlerini geliştirmek veya isteklerine göre serbest zamanlarını değerlendirmek üzere faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarını,

h) Özel eğitim okulu: Özel eğitim gerektiren bireylere hizmet veren, özel olarak yetiştirilmiş personelin bulunduğu, geliştirilmiş eğitim programlarının uygulandığı özel öğretim kurumunu,

i) Motorlu taşıt sürücüleri kursu: Motorlu taşıt sürücüsü yetiştirerek sınav sonucu sertifika veren ve trafikle ilgili eğitim-öğretim yaptırın özel öğretim kurumlarını,

j) Öğrenci etüt eğitim merkezi: Öğrencilerin, derslerine çalışmalarına, ödev ve projelerini yapmalarına yardımcı olan, ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda çeşitli faaliyetlerin yürütüldüğü özel öğretim kurumlarını,

k) Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi: Özel eğitim gerektiren bireylerin konuşma ve dil gelişim güçlüğü, ses bozuklukları, zihinsel, fiziksel, duyuşal, sosyal, duyuşal 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,

l) Milletlerarası özel öğretim kurumları: Yalnız yabancı uyruklu öğrencilerin devam edebilecekleri özel öğretim kurumlarını,

...

o) Uzaktan öğretim kurumu: Çeşitli nedenlerle öğrenimlerini sürdüremeyenlere her türlü iletişim araçları ile eğitim-öğretim yapan kurumları...”

Özel öğretim kurumlarının Türk milli eğitim sistemi içindeki yeri, Devlet İstatistik Kurumu tarafından yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu araştırma 2008-2009 eğitim-öğretim yılı esas alınarak yapılmıştır.¹⁵

Tablo 1. 2008-2009 Öğretim Yılı Resmi ve Özel Kurum ve Öğrenci Sayısı

Eğitim Kademesi		Resmi		Özel		Toplam	
		Kurum Sayısı	Öğrenci Sayısı	Kurum Sayısı	Öğrenci Sayısı	Kurum Sayısı	Öğrenci Sayısı
Örgün Eğitim	Okul Öncesi	1 346	733 775	2 179	70 990	3 525	804 765
	İlköğretim	32 861	10 123 457	907	239 988	33 768	10 363 445
	Ortaöğretim	7 864	3 216 847	810	112 275	37 293	3 329 122
Yaygın Eğitim		2 077	2 717 288	10 936	3 047 880	13 013	5 765 168
Toplam		44 148	16 791 367	14 832	3 471 133	87 599	20 262 500

* Bu araştırmaya 19545 resmi anasınıfı ile 583 özel anasınıfı okul sayısına dahil edilmemiştir.

* Bu tabloda yer alan eğitim kademelerine açık ilköğretim ve açık öğretim lisesi dahil edilmemiştir.

¹⁵ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=141 (13.05.2009)

2008-2009 öğretim yılı itibariyle eğitim sistemimizde mevcut bulunan toplam 87 599 öğretim kurumundan 44 148 resmi, 14 832 özel kurumdan oluşmaktadır. Resmi kurumlarda 16 791 367 kişi, özel kurumlarda ise 3 471 133 kişi olmak üzere toplam 20 262 500 kişi öğrenim görmektedir.

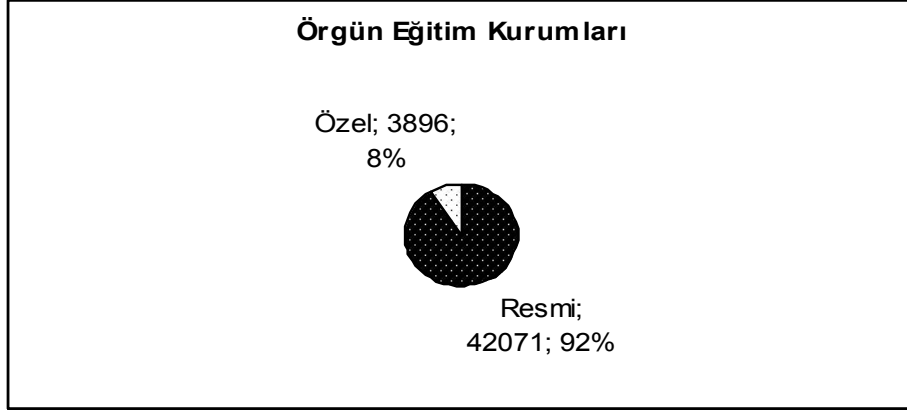
Örgün eğitim 74 586 öğretim kurumu tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu kurumların 42 071'i resmi, 3 896'sı özeldir. Yine örgün öğrenimini gerçekleştiren 14 497 332 kişinin 14 074 079'u resmi, 423 253'i özel öğretim kurumlarına devam etmektedir.

Okul öncesi eğitimde 1 346 resmi, 2 179 özel kurum ve bu resmi kurumlarda 733 775, özel kurumlarda ise 70 990 öğrenci bulunmaktadır. Okul öncesi özel öğretim kurumları, sayı bakımından resmi kurumlara göre fazla olmasına rağmen, daha az öğrenciye hizmet vermektedir.

İlköğretim kademesinde 32 861 resmi, 907 özel öğretim kurumu bulunurken; 10 123 457 öğrenci resmi kurumlarda, 239 988 öğrenci özel kurumlarda öğrenimlerini görmektedir.

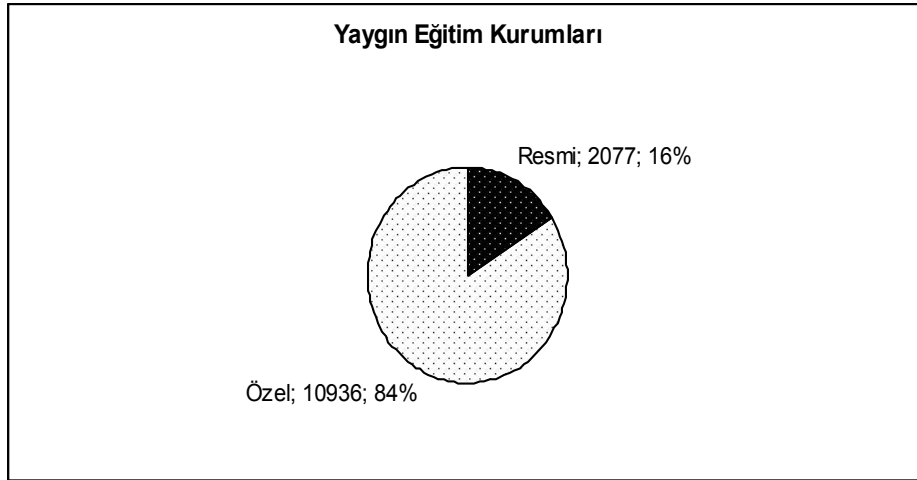
Orta öğretimde 7 864 resmi, 810 özel öğretim kurumu eğitim-öğretim hizmetini gerçekleştirmektedir. Orta öğrenimini gerçekleştiren 3 329 122 kişinin 3 216 847'si resmi, 112 275'i özel kurumlara devam etmektedir.

Yaygın eğitim ise, toplamda 13 013 kurum tarafından yapılırken, bu kurumlardan 2 077'si resmi, 10 936'sı özeldir. Yaygın eğitim gören kişi sayısı 5 765 168'dir. Bu kişilerin 2 717 288'i resmi kurumlarda öğrenim görürken, 3 047 880'i özel kurumlarda öğrenim görmektedirler. Verilerden de anlaşılacağı gibi hem kurum hem de eğitim gören öğrenci sayısı bakımından özel öğretim kurumları resmi kurumlara göre daha fazla bir orana sahiptir.



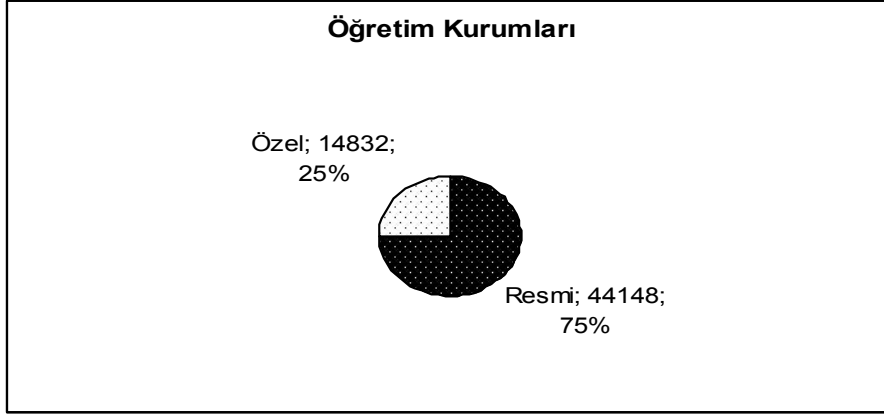
Şekil 1. Örgün Eğitim Kurumları Dağılımı

Yukarıdaki şekilde de görülebileceği gibi örgün eğitimin % 92'si resmi kurumlarca gerçekleştirilirken, % 8'i özel kurumlar tarafından gerçekleştirilmektedir.



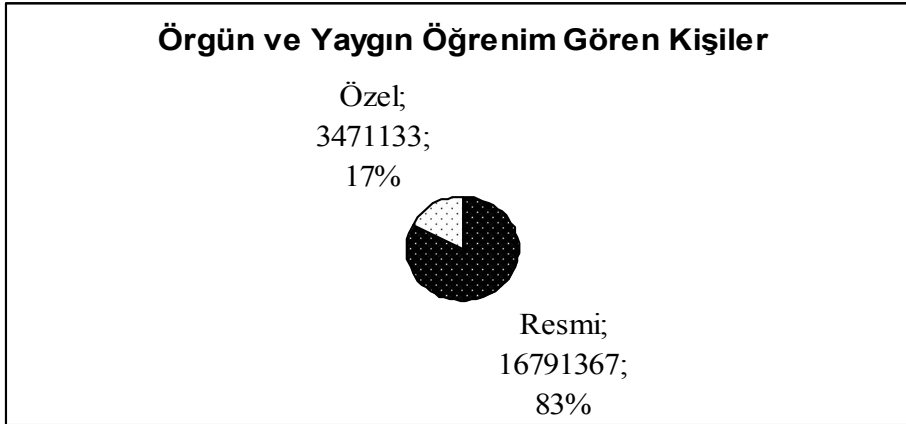
Şekil 2. Yaygın Eğitim Kurumları Dağılımı

Yaygın eğitim yapan kurumlarımızın % 16'sını resmi öğretim kurumları oluştururken, % 84'ünü özel kurumlar oluşturmaktadır.



Şekil 3. Öğretim Kurumları Genel Dağılımı

Şekil 3'te görüleceği gibi genel bir bakış açısıyla Türk eğitimi % 75 oranında resmi ve % 25 oranında özel öğretim kurumlarınca gerçekleştirilmektedir.



Şekil 4. Örgün ve Yaygın Öğrenim Gören Kişilerin Dağılımı

Türkiye'de 2008-2009 öğretim yılı itibariyle örgün ve yaygın eğitim kurumlarında öğrenim gören 20 262 500 kişinin % 83'ü resmi kurumlarda, % 17'si ise özel kurumlardadır.

Tablo ve şekillerde ifade edilen verilerden de anlaşılacağı üzere özel öğretim kurumları hem sayı hem de eğitimini üstlendiği öğrenci sayısı bakımından küçümsenmeyecek bir orana sahiptir. Özelleştirmenin oldukça yaygın olduğu günümüzde böylesi öneme sahip olan kurumlarda görev alan ve bu araştırmaya konu

olan ÖÖK çalışanlarının kimler olduğu ve görevlerinin ne olduğu bir sonraki kısımda anlatılacaktır.

3.2. Özel Öğretim Kurumu Çalışanları

Tüm resmi ve özel öğretim kurumlarında eğitim-öğretim hizmetini gerçekleştirmek, eğitimi üretmek için çeşitli pozisyonda ve görevde bireyler çalışmaktadır. Bunlar yöneticiler, öğretmenler, uzman ve usta öğreticiler ile diğer personeldir.

3.2.1. Yönetici

Her öğretim kurumunun milli eğitim amaçları yanında özel amaçları da bulunur. Kurumların bu amaçlarını gerçekleştirmek ve bu amaçlar çerçevesinde işleyişini sağlamak yönetimin görevidir. Yönetim işi, kurumun özelliğine ve büyüklüğüne göre bir veya daha fazla yönetici tarafından yapılır. Yönetici en yalın tabiriyle başka birine iş yaptırabilen kişidir. Eğitim alanında yönetici, eğitim örgütlerini, saptanan amaçlara ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili biçimde kullanarak, belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulamaya koyan kişidir. Eğitim yöneticileri kurumlarını Türk milli eğitimin genel amaçları ve temel ilkeleri ile kurumun özel amaçları çerçevesinde yönetmekten sorumludurlar.¹⁶

Öğretim kurumu yöneticileri ilgili yasaların, eğitim politikalarının ve kurumlarının özel amaçları doğrultusunda işleyişi sağlamakla yükümlüdürler. Bu yöneticilerin sorumlulukları, görevlerinde olduğu gibi içinde buldukları ortama göre değişiklik gösterir. Başlıcaları aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

- Kurumun amaç ve felsefesini açıklamak
- Kurumun politikasını saptamak ve tanıtmak
- Kurumun etkinlikleri için ihtiyaçları karşılamak
- Kurumda katılımcı ve demokratik yönetimi geliştirmek
- Kurumda kişiler ve gruplar arası ilişkiler kurmak
- Öğretim ve eğitim etkinliklerini planlamak

¹⁶ Taymaz, H., Okul Yönetimi, Ankara, 2003, s.20.

- Çevre ve değerlerini incelemek ve desteğini kazanmak
- Kurum içi ve dışı öğelerle iletişim ve eşgüdüm sağlamak
- Etkili bir işletme yönetimi geliştirmek ve uygulamak
- Yapılan çalışmalarını sürekli izlemek ve değerlendirmek¹⁷

Özel öğretim kurumu yöneticileri için bu maddelere ek olarak milli eğitimin temel amaç ve ilkelerine ters düşmeyecek şekilde çalıştığı kurumun devamlılığını sağlayacak maddi kar sağlaması söylenebilir.

Yöneticiler tüm bu yetki ve sorumluluklarını yasal dayanaklar ve yönetmelikler çerçevesinde gerçekleştirirler. Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği (ÖÖKY)'nin 29. maddesine göre her kurumun bir müdür tarafından yönetilmesi esastır. “Ancak, bir kurucuya ait aynı bina veya kampüste bulunan okul öncesi eğitim ile ilköğretim okulları tek müdür, aynı durumdaki birden fazla ortaöğretim okulları da ayrı bir müdür tarafından yönetilebilir. Yönetimleri birleştirilen okullarda her kurum veya kısım için ayrı ayrı müdür yardımcıları görevlendirilir. Aynı kurucuya ait birden fazla kurum bulunması hâlinde, bu kurumlara genel müdür ile genel müdür yardımcıları görevlendirilebilir.”

3.2.2. Öğretmen

MEB Öğretmenleri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde öğretmen, “*yüksek öğretim kurumlarında genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon eğitim alarak yetişmiş olan ve her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile kurs ve seminerlerde eğitim-öğretim hizmetlerini yürütmek üzere atanan kişi*” şeklinde ifade edilmiştir.

Öğretmen, öğretim kurumlarının en önemli ve dinamik ögesidir. Uzman olduğu alanda ilgili öğretim programını uygulamakla birlikte, alıcı kitlesine model teşkil ederek öğrencilerin öğrenimlerini gerçekleştirmelerini sağlar. Öğretmenlik mesleği

¹⁷ Kaya, Y. K., Eğitim Yönetimi, Kuram ve Türkiye'deki Uygulamalar, Ankara, 1993, s.134.

resmi ya da özel öğretim kurumlarında çocuk, genç ve yetişkinlere öğretim verme anlamına gelir.¹⁸

Öğretmenlik mesleğinin yeterlik alanları düşünüldüğünde, eğitim sisteminin değişik kademelerinde öğretme-öğrenme sürecini gerçekleştiren, alan-uzmanlık bilgilerinin yanında genel kültür ve mesleki bilgi-beceri bakımından üst düzey niteliklere sahip kişilerin gerçekleştirdiği bir meslek olarak tanımlanabilir.¹⁹

Türk eğitim sisteminde öğretmenlik bir meslek olarak kabul edilir. METK'nin 43. maddesinde öğretmenlik mesleği şu şekilde ifade edilmiştir. *“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.”* Çalıştıkları kurumların resmi veya özel olup olmadıklarına bakılmaksızın milli eğitim amaçları ve kurumun özel amaçları doğrultusunda uzman oldukları alanlarda eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmekle vazifelendirilmişlerdir.

Resmi ve özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmen sayıları ve eğitim kademelerine göre dağılımı Devlet İstatistik Kurumu tarafından 2008-2009 eğitim-öğretim yılı itibariyle yapılan araştırma sonucunda belirlenmiştir.²⁰

Tablo 2. 2008-2009 Öğretim Yılı Resmi ve Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmen Sayısı

Eğitim Kademesi		Resmi	Özel	Toplam
Örgün Eğitim	Okul Öncesi	4 560	6 751	11 311
	İlköğretim	428 429	24 889	453 318
	Ortaöğretim	181 688	15 025	196 713
Yaygın Eğitim		10 775	83 918	94 693
Toplam		625 452	130 583	756 035

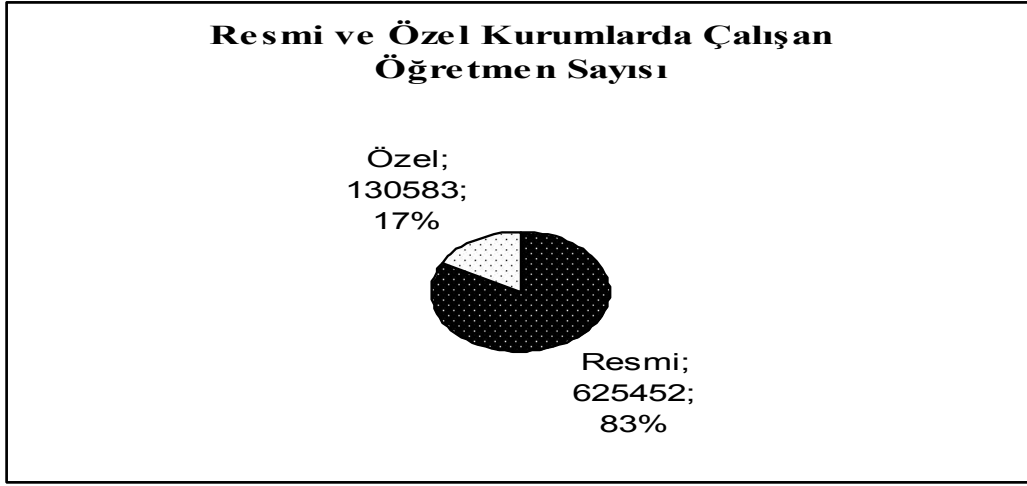
¹⁸ Öncü, R., Eğitim ve Eğitim Bilimleri Sözlüğü, Ankara, 2000, s.865.

¹⁹ Ada ve Ünal, a.g.k., s.29.

²⁰ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=141 (13.05.2009).

2008-2009 öğretim yılı itibariyle Türk eğitim sistemi bünyesinde toplam 756 035 öğretmen görev yapmaktadır. Bu öğretmenlerin 625 452'si resmi öğretim kurumlarında çalışırken, 130 583'ü özel öğretim kurumlarında çalışmaktadır.

Örgün eğitim kademesinde toplam 661 342 öğretmen görev yaparken, bu öğretmenlerin 614 677'si resmi öğretim, 46 665'i özel öğretim kurumlarında mesleklerini icra etmektedirler. Yaygın eğitim kademesinde, 94 693 öğretmenden 10 775'i resmi kurumlarda, 83 918'i özel öğretim kurumlarında çalışmaktadır.



Şekil 5. Öğretmenlerin Resmi ve Özel Öğretim Kurumlarına Göre Dağılımı

Şekil 5'te de görüldüğü gibi 2008–2009 eğitim-öğretim yılı itibariyle Türk milli eğitim sistemi içerisinde yer alan öğretmenlerin % 83'ü resmi öğretim, %17'si özel öğretim kurumlarında görev almaktadır. Bu, ülkemizdeki eğitim görevini üstlenen tüm öğretmenlerin yaklaşık 5'te 1'inin özel öğretim kurumlarında çalışıyor olması demektir ve bu oldukça büyük bir orandır.

ÖÖK'da çalışacak olan öğretmenlerin görevlendirme şartları ÖÖKY'nin 31. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre her derece ve türdeki eğitim kademelerinde çalışacak olan öğretmenlerde, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerde aranan nitelik ve şartlar aranır.

3.2.3. Usta ve Uzman Öğretici

1739 sayılı METK'nin 47. maddesinde belirtildiği üzere örgün ve yaygın eğitim kurumlarında, hizmet içi yetiştirme kurs, seminer ve konferanslarında gerek duyulduğu takdirde çeşitli alan derslerinde geçici veya sürekli olarak uzman ve usta öğreticiler görevlendirilebilir.

"Uzman Öğretici" alanında yüksek öğrenim görmüş öğretmenleri,

"Usta Öğretici" ise öğrenimi sırasında ilgili dersi gördüğünü belgelendirenler ile alanında sertifika sahibi olan öğretmenleri ifade eder.

Öğretim tür ve seviyelerine göre uzman ve usta öğretmenlerin seçimlerinde aranacak şartlar, görev ve yetkileri, yönetmeliklerle tespit edilir. ÖÖKY'nin 39. maddesine göre ulusal ve uluslararası sanat ve spor alanında başarılarıyla tanınmış olup valilikçe uygun görülmesi hâlinde özel öğretim kurumlarında usta öğretici olarak görevlendirileceklerde öğrenim şartı aranmaz. Ayrıca kız meslek liselerinin çocuk gelişimi ve eğitimi bölümü mezunları, özel okul öncesi eğitim ve özel eğitim kurumlarında usta öğretici olarak görevlendirilebilirler.

3.2.4. Diğer Personel

ÖÖK'de yöneticilik ve eğitim-öğretim eylemini dışında eğitimi destekleyen, eğitim sürecine dolaylı katkıda bulunan çeşitli faaliyetler bulunmaktadır. Bunlar; büro işleri, temizlik, güvenlik, bakım-onarım ve diğer teknik işler vb. olup, bu çalışmada bu işleri yapmakla yükümlü bulunan kişiler "diğer personel" olarak adlandırılmıştır. Kurumun türüne, büyüklüğüne göre bu personelin sayısı değişiklik gösterir. Özellikle teknik okullar ve yatılı okullar için daha çok önem taşır.²¹

Özel öğretim kurumları, çeşitli tür ve kademedeki eğitim-öğretim hizmetlerini gerçekleştirdiklerinden dolayı bünyelerinde sadece yönetici, öğretmen, usta ve uzman öğretici ile diğer personeli barındırmazlar. Buna ilaveten kurumun faaliyet alanına ve işleyişine bağlı olarak fizyoterapist (fizik tedavi uzmanı), psikolog,

²¹ Ada ve Ünal, a.g.k., s.85.

odyolog, sosyal hizmet uzmanı ve benzeri personel de çalıştırırılar. Bunlar da eğitim-öğretim hizmetini bizzat gerçekleştirmemeleri açısından diğer personelle benzerlik göstermektedir. Bu nedenle diğer personel kapsamında incelenmiştir.

4. GENEL OLARAK İŞ HUKUKU VE BİREYSEL İŞ HUKUKU

Özel öğretim kurumu çalışanları hukuki anlamda “işçi” olarak kabul edilir. Bundan dolayı, ÖÖK çalışanlarının hukuki durumları iş hukukunun kapsamına girmektedir. Bu nedenle bu bölümde öncelikle iş hukuku ve bireysel iş hukuku kavramlarının açıklanmasının yararlı olacağı düşünülerek bu iki kavram üzerinde durulmuştur.

4.1. İş Hukuku

Toplumun ve toplum halinde yaşayan insanların ilişkilerinin düzenlenmesi, onların rahat ve huzuru, güven ve barışı hukuk kurallarınca sağlanır.²² Toplumunu oluşturan bu bireylerin büyük bir kısmı geçimlerini çalışarak sağlarlar. Çalışma (ya da iş) bireyin hayatını sürdürebilmesi, ekonomik bir çıkar sağlayabilmesi ve gerekli geçim vasıtalarını elde edebilmesi için yaptığı eylemler olarak tanımlanabilir.²³ Çalışma esas itibariyle *bağımlı çalışma* ve *bağımsız çalışma* biçiminde ortaya çıkar. Çalışanların bir kısmı kendi hesaplarına bir ücret karşılığı olmadan çalışırlar ki bu *bağımsız çalışma* olarak kabul edilir. Bu faaliyet İş Hukuku kapsamına girmez. Çalışanların büyük bir kısmı ise başkalarının işyerlerinde bir ücret karşılığında çalışırlar. Bu durum ise *bağımlı çalışma* şeklinde düşünülür. İş hukuku bağımlı çalışma hayatını düzenleyen kurallar bütünüdür. Ancak bu çalışma kamu kurumunda ‘devlet memuru’ statüsünde gerçekleşiyorsa bu faaliyet iş hukukunu değil kamu hukukunu ilgilendirir.²⁴ Ele aldığı bağımlı çalışma ilişkisi serbestçe kurulmuş ve özel hukuka ait bir ilişki olmalıdır. Çünkü devlet memurları ve sözleşmeli personel idari bir sözleşmeyle çalışırlar ve çalışma şartlarını belirlemede özgür değildirlir.²⁵

²² Can H. ve Güner S, Hukukun Temel Kavramları, Ankara, 2006, s.12.

²³ Şakar M., Gerekeçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Ankara, 2009, s.28.

²⁴ Şakar, a.g.k., s.28.

²⁵ Akyiğit, E., İş Hukuku, Ankara, 2008, s.35.

*“İş hukuku, bütün çalışanları ve bütün ilişkilerini değil, sadece işçi statüsünde iş görenleri ve bunları çalıştıranları ilgilendirmektedir ve amacı çalışma ilişkisinde ekonomik açıdan zayıf taraf olarak görülen işçiyi korumaktır.”*²⁶

Bir başka deyişle iş hukuku; *“...bir özel hukuk sözleşmesi olan hizmet sözleşmesine dayanan bağımlı çalışmayı düzenleyen kurallar bütünüdür. Bu sözleşmenin tarafları işçi ve işverendir ve iş hukukunun merkezi işçidir...”*²⁷

İş hukuku işçi ve işveren arasındaki ilişkileri konu almakla birlikte devletin bu ilişkiye müdahalesini de kapsar. Bu nedenle işçi, işveren ve devlet arasındaki üçlü ilişkiyi düzenleyen hukuk kuralları bütünü olarak kabul edilir.²⁸

*“İş hukuku, geleneksel usta-çırak ilişkisinin XVIII. yüzyılın sonlarında başlayan sanayileşme hareketleriyle fabrikalarda seri üretimde çalışan işçi-işveren ilişkilerinin yoğunlaşmasıyla gündeme gelmiş ve günümüzde bir işçi sınıfının doğmasıyla bir hukuk dalı haline dönüşmüştür.”*²⁹

İş hukukunda işçinin korunması ön plandadır. İş hukukunun ortaya çıkış gerekçesi, Borçlar Hukukunun sözleşme özgürlüğü ilkesiyle, işçinin korunmasının mümkün olmamasıdır. İşverene karşı ekonomik açıdan zayıf olan ve ücret gelirinden başka geliri bulunmadığı kabul edilen işçinin, hukuki ve iktisadi açıdan korunması, sosyal düzenin ve barışın sağlanması açısından şarttır. Bunların yanında işçinin insani açıdan da korunması gerekir. Nitekim iş sözleşmesi, bir malvarlığı sözleşmesi değil, kişisel ilişki kuran bir sözleşmedir.³⁰ Bu korumaya işçi sağlığı ve güvenliği, tatil ve dinlenme süreleri, eşit işlem ve ücret vb. hükümler örnek gösterilebilir.

İş hukukunun kuralları genellikle nispi emredicidir.

“Bilindiği üzere hukuk kuralları (aksinin kararlaştırılıp kararlaştırılmaması yönünden) “yede hukuk kuralları” ve “emredici (buyurucu) hukuk kuralları” diye

²⁶ Şakar, a.g.k., s.28.

²⁷ Akyiğit, a.g.k., ss.35-36.

²⁸ Şakar, a.g.k., s.28

²⁹ Can H. ve Güner S, a.g.k., s.181.

³⁰ Şakar, a.g.k., s.42

ikiye ayrılır. Emredici olanların aksi kararlaştırılmaz, eğer kararlaştırılırsa geçersizlikle karşılaşır. Ancak iş hukukundaki emredicilik kendi içinde ikiye ayrılır: Nispi emredicilik ve Mutlak emredicilik. Nispi emredici kurallar, aksi ancak işçi lehine olmak koşuluyla kararlaştırılabilen kurallardır. Örneğin, yasal asgari ücrete ilişkin hüküm (İş K. 39) böyledir. Asgari ücretten aşağı ücret ödenmesi kararlaştırılmaz fakat daha yükseği kararlaştırılabilir. Buna karşı mutlak emredici kurallar işçi lehine bile aşılamayan kurallardır. Örneğin, iş güvencesiyle ilgili işe başlatmama ve boşa geçen sürelerle ait ödemeleri (İş K. 21/1-3) artırmak işçinin lehinedir ancak böyle bir artırım geçerli değildir (İş K. 21/son fıkra). İşte, iş hukukunun kuralları genellikle çalışma yaşamının asgari (en az) düzeyini belirlemeye yönelik olup işçi lehine aşılabılır, fakat altına inilemez, işçi aleyhine anlaşmaya imkan tanımaz. İşçi lehine bile aşılamayacak kurallar ise oldukça istisnai bir konumdadır.³¹

Yasal içerikli bir hüküm (kanun veya sözleşme) açık değilse, yani farklı kişilerce farklı şekillerde anlamlandırılıyorsa, yorumlanmaya açık demektir. İşte, iş hukukunda yoruma açık bir hükümle karşılaşılsa, farklı anlamlardan işçi yararına olan tercih edilir.³² Ancak bir konu işçinin aleyhine de olsa yasada net bir şekilde ifade edilmişse, işçi lehine yorum yoluyla yasanın çiğnenmesi söz konusu değildir ve yasal çözüm geçerlidir. İşçi lehine yorumu engelleyecek diğer bir durum da kamu yararadır. Eğer bir hükmün yorumunda işçi yararı ile toplum yararı çatışırsa, toplum yararına öncelik verilir.³³

İş hukukunu bütünüyle özel hukuk veya kamu hukuku içerisinde incelemek zordur. Çünkü her iki alanın özelliklerini de kendisinde taşır. Bu özelliği ile *karma nitelikli* bir hukuk dalıdır.³⁴

İş hukukunun kaynakları, işçi ve işveren ilişkilerine uygulanan hukuk kurallarıdır. Bu kaynaklar, yazılı kaynaklar, yazısız kaynaklar ve yardımcı kaynaklardır. Yazılı kaynaklar; başta Anayasa olmak üzere çeşitli kanun, kanun hükmünde kararname,

³¹ Akyiğit, a.g.k., s.43.

³² Şakar, a.g.k., s.43.

³³ Akyiğit, a.g.k., s.43.

³⁴ Demircioğlu, M. ve Centel, T., İş Hukuku, İstanbul, 1999, s.20.

tüzük ve yönetmelikler, bakanlar kurulu kararları, genelge-resmi tebliğ ve genel emirler şeklinde ifade edilebilir.³⁵ Temel kaynağı ise 4857 sayılı İş Kanunu (İK)'dur. Bu kanunda temel tanımların yanı sıra iş sözleşmesi öncelikli olarak ele alınmaktadır.

İş hukuku sistemine genel bir bakış açısıyla yaklaşıldığında; iş hukukunun esas olarak “*toplu iş hukuku*” ve “*bireysel iş hukuku*” olmak üzere iki ana bölümde ele alındığı söylenebilir.

Toplu iş hukuku, işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmek için işverenlerle sendikaları aracılığıyla kurdukları ilişkileri inceleyen hukuk alanıdır. Sendikaların kuruluşu, faaliyetleri, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, anlaşma sağlanamaması halinde grev ve lokavta gidilebilmesi şartları gibi konular toplu iş hukukuna dâhildir.³⁶

ÖÖK çalışanlarının hukuki durumu toplu iş hukukunun çalışma alanına girmediğinden dolayı, bu çalışmada toplu iş hukuku üzerinde daha fazla durulmayacaktır.

Bireysel iş hukukunda temel kavram işçidir. Özel öğretim kurumu çalışanları da İK'nin 2. maddesinde belirtilen bir iş ilişkisi içinde bulunmaları sebebiyle *işçi* olarak kabul edilmektedir ve iş ilişkileri bireysel iş hukuku çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu nedenle bu bölümde sadece bireysel iş hukuku ve ilgili kavramlara yer verilecektir.

4.2. Bireysel İş Hukuku ve Temel Kavramları

Bireysel iş hukuku, işçileri işverenle olan ilişkilerinde bireysel olarak ele alıp iş ilişkisinden doğan hak ve borçları düzenler. Bunlara ücretlendirme, çalışma şartları, tatil ve dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi konular örnek olarak gösterilebilir. Akyiğit, bireysel iş hukukunu “*Tek işçiyle tek işveren arasındaki iş*

³⁵ İnciroğlu, L., Güncel Yargıtay Kararları Işığında Açıklamalı Yeni İş Kanunu, İstanbul, 2006, s.19.

³⁶ Şakar, a.g.k., ss. 28-29.

*ilişkinin (hizmet sözleşmesinin) kuruluşu, işleyişi, son bulması ve sona ermesinin sonuçlarını inceleyen hukuk dalı*³⁷ şeklinde tanımlar.

Şu halde bireysel iş hukuku, yazılı olsun veya olmasın bir iş sözleşmesiyle taraflar (işçi ve işveren) arasında kurulan iş ilişkisini ve ilgili konuları temel alır. Çalışmanın bu bölümünde, özel öğretim kurumu çalışanlarını ilgilendirmesi sebebiyle, bireysel iş hukuku konularından genel hatlarıyla *iş sözleşmesi, işçi, işveren, işveren vekili, alt işveren, işyeri* kavramları ve *bireysel iş hukukunu düzenleyen yasalar* üzerinde durulacaktır.

4.2.1. İş Sözleşmesi

Bireysel iş hukukunun merkeze oturduğu ve iş (çalışma) kavramının kaynağı olan iş sözleşmesi, İş Kanunu 8. maddesinde “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*” şeklinde tanımlanmıştır. İş sözleşmesi bireysel iş hukukunun temelini oluşturur ve farklı kaynaklarda çeşitli adlarla anılır. Bunlar; *hizmet sözleşmesi, hizmet akdi* ve bazı durumlarda da *iş ilişkisidir*. İş ilişkisi deyimi aslında iş sözleşmesiyle kurulan çalışma ilişkisini anlatır. Bu nedenle iş sözleşmesi yerine iş ilişkisi terimlerinin aynı anlamda olduğu ve birbirlerinin yerlerine kullanılmasının sorun oluşturmadığı düşünülmektedir.³⁸

İş sözleşmesinin tarafları, yapılması, türleri, süresi, iş sözleşmesinden doğan hak/borçlar, iş sözleşmesinin sona ermesi, sona ermesinden doğan sonuçlar gibi temel konular bu çalışmanın 2. bölümünde çalışmanın konusuyla ilişkilendirilerek yeri geldikçe açıklanacaktır. Bu kısımda iş sözleşmesinin üç temel unsuru üzerinde genel bir açıklama yapılmıştır. Bu unsurlar iş, bağımlılık ve karşılık (ücret) unsurlarıdır.

1. İş (Çalışma) Unsuru: Çalışma farklı açılardan çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Ancak iş sözleşmesine temel olan çalışma, kişinin ücret karşılığında zihinsel veya

³⁷ Akyiğit, a.g.k., s.36.

³⁸ Akyiğit, a.g.k., s.95.

bedensel bir emek sarf etmesidir ve bu emek ekonomik bir değer taşımaktadır. Ekonomik anlamda çalışma, insanın fiziksel ve zihinsel gücünün belli bir üretimin gerçekleştirilmesi için sarf edilmesi anlamında kullanılmaktadır. Bir diğer ifade ile çalışma bir geçim kaynağıdır. Kısaca ekonomik varlığın temelidir.³⁹

Bir iş ilişkisinin kurulabilmesi için de öncelikle ortada bir çalışma eyleminin bulunması gerekmektedir. İşin özünde insan emeği vardır. İş sözleşmesiyle işçiye düşen borç, işveren yararına bir iş görmek veya hizmet sunmaktır.⁴⁰

“İşin (hizmetin, çalışmanın) bedensel veya düşünsel (fikri, zihinsel) bir nitelik taşıması arasında, işçi sıfatının kazanılması açısından şu an için bir fark yoktur. Herhangi bir bedeni veya zihni faaliyetin işgörmeye edimi olarak üstlenilmesi mümkündür. Ancak “iş” kavramının iş hukukunda fiziksel vs. değil, ekonomik anlamda ele alındığı belirtilmelidir. Bu yüzden ekonomik değer taşımayan bir faaliyetin iş olarak nitelenmemesi gerekir... Ancak bir faaliyetin hukuken iş olarak nitelenebilmesi için hukuk düzeninin temel felsefesiyle bağdaşamaz derecede ağır bir hukuka/ahlaka aykırılık taşımaması da zorunludur. Örneğin adam öldürmek veya kaçakçılık yahut fuhuş hukuken geçerli bir iş sayılmaz...”⁴¹

Özel öğretim kurumlarında çalışma, temel olarak eğitim ve öğretim hizmetini sağlamaya (öğretmen ve öğreticilerin emeği), yönetmeye (müdür ve müdür yardımcılarının emeği) ve dolaylı desteklemeye (diğer personelin çalışması) yöneliktir.

2. Bağımlılık Unsuru: İş sözleşmesi hukuki niteliği açısından bir özek hukuk sözleşmesi olup bağımlılık unsuru onu diğer sözleşme çeşitlerinden (vekalet, eser sözleşmeleri gibi) ayıran bir özellik olarak kabul edilir.

“Bağımlılık, iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamasında temel ilke olup, bu unsur, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapmayı ifade eder. Ne var ki, iş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modelleri,

³⁹ <http://www.1bilgi.com/halkla-iliskiler/2947/calisma-is-ve-calisma-kavramlari.html> (09.04.2009)

⁴⁰ İnciroğlu, a.g.k., s.100.

⁴¹ Akyiğit, a.g.k., s.97.

*bu unsurun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bu durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da, işverenin iş organizasyonu içinde yer alınmaktaysa bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir. Önemli yön, işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, çalışanın, edimi ile ilgili buyruklara uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bağımlılığın bulunmasıdır. Genel anlamda bağımlı çalışma, işverenin belirleyeceği yerde ve zamanda, işverence sağlanacak teknik destek ve işverenin denetim ve gözetiminde yapılan çalışmadır.*⁴²

İşgörme edimi işçinin şahsından bağımsız düşünülemediği için bu kişisel bağımlılık olarak da görülür ve işçiye işverenin işle ilgili vereceği emir ve talimatlara uyma borcu, başka bir deyişle “itaat borcu”, işverene de işçiye işle ilgili emir ve talimat verme borcu yükler.⁴³

3. Ücret (Karşılık) Unsuru: İş sözleşmesiyle taraflar karşılıklı bir borç ilişkisi içine girerler. İşçi işi yapma, işveren ise işin yapılmasına karşılık ücret (karşılık) ödeme yükümlülüğünü alır. Hukuki anlamda çalışmayı diğer faaliyetlerden ayıran unsur ücret unsurudur. İş Kanunu’nun 32. maddesinde ücret, *genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*” şeklinde tanımlanmıştır. Karşılık olmaksızın yapılan çalışma için yardım veya nezaket eylemi söz konusudur.⁴⁴

Kural olarak işçi çalışmadığı zaman işverenin de ücret ödemesi gündeme gelmez. Ancak sosyal devlet ilkesi çerçevesinde artık işçiye çalışmadığı halde veya çalışmaya gerek bırakmayan çeşitli ücret ödemeleri mevcuttur (örneğin, yıllık izin, hafta tatili vb. haller). Ücretin değişik görünümleri bulunmaktadır. İşçiye sırf çalışmasının (emeğinin) karşılığı olarak ödenmesi gereken ücrete “kök ücret”, “asıl ücret”, “temel ücret” veya “çıplak ücret” gibi isimler verilir. Ayrıca işin karşılığı şeklinde asıl ücret dışında işçiye sosyal yardım ve insani düşüncelerle yapılan ödemeye de “sosyal

⁴² İnciroğlu, a.g.k., ss.99-100.

⁴³ Akyigit, a.g.k., s.102.

⁴⁴ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.66.

ücret” denir. Asıl/kök ücretin kural olarak para (nakit) şeklinde ödenmesi beklenirken, sosyal ücretin para dışında nesnelere de ödenmesi mümkündür.⁴⁵ Erzak, giyecek, kömür gibi.

4.2.2. İşçi

İş Kanunu'nun 2. maddesinde “işçi” bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Başka bir tanımında genel olarak işçi, “*serbestçe kurulmuş bir hizmet sözleşmesine (iş ilişkisine) dayanarak başkasının işinde (iş organizasyonu için) bağımlı olarak çalışan kişi*”⁴⁶dir. Buna göre bir kişinin işçi olarak tanımlanabilmesi için, bu kişinin yaptığı çalışmanın iş sözleşmesine dayanması gerekir. İşçi yalnızca gerçek kişi olabilir, bir tüzel kişi (vakıf, şirket, dernek) olamaz.

Bir kimsenin işçi sayılabilmesi için onun fiziksel ya da zihinsel bir çalışma sergilemesi, sorumluluğunun az ya da çok olması önem taşımaz. İşyerindeki temizlik görevlisi de personel müdürü de işçi sayılır.⁴⁷

Bireysel iş hukuku açısından özel öğretim kurumları yöneticileri, öğretmenleri, uzman ve usta öğreticilerle diğer personel işçi olarak kabul edilir.

4.2.3. İşveren

İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir (İK 2/1).

“Buna göre, işveren bir gerçek kişi olabileceği gibi, bir tüzel kişi (şirket, sendika, dernek) veya tüzel kişiliği olmayan bir kurum veya kuruluş (bakanlık, adi şirket) da olabilir.

İşveren, işçiden sözleşmede kararlaştırılan işin görülmesini isteme hakkına ve en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip kişidir. Bu iki erk çoğunlukla aynı kişide

⁴⁵ Akyiğit, a.g.k., s.158.

⁴⁶ Akyiğit, a.g.k., ss.59-60.

⁴⁷ Eyrenci, Ö.-Taşkent, S.-Ulucan, D., Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2006, s.39.

toplanır; ancak, istisnain ayrı kişilerde de bulunabilir; işverenin iflası halinde iflas masasının talimat verme yetkisine sahip olması gibi. Bu örnekte müflis soyut işveren; iflas masası ise somut işveren olarak adlandırılır.

Bu ayırım en açık biçimde tüzel kişilerde görülür. Tüzel kişi işin görülmesini isteme hakkına sahiptir, soyut işverendir. İşçiye talimat verme yetkisi ise zorunlu olarak tüzel kişinin organı tarafından kullanılır. İşçiye en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip olan organ somut işverendir.”⁴⁸

Özel öğretim kurumları gerçek kişiler tarafından açılıp işletilebileceği gibi, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler tarafından da açılıp işletilebilir (ÖÖKK 1). Şu halde ÖÖK’de işveren öğretim yapılan kurumun sahibi olan ve adına kurum açma izin belgesi düzenlenen gerçek veya tüzel kişiyi ve kurucu temsilcisini ifade eder (ÖÖKK 2/m-n). Daha detaylı bir anlatımla, işveren tüzel kişi ise bu somut işveren, yetkilendirmiş olduğu kurucu temsilcisi ise somut işverendir.

4.2.4. İşveren Vekili

İşveren vekili, kanunda işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler olarak tanımlanmıştır (İK 2/4).

İşyerinin büyüklüğü, işçi sayısının fazlalığı, yapılan işin uzmanlık gerektirmesi, işverenin tüzel kişi olması gibi nedenlerle işverenlerin, kurumu, işletmeyi tek başlarına idare etmesi mümkün değildir. Bu nedenle işverenler yönetim işini paylaşabilecek ya da devredebilecek, kendi adlarına hareket edecek işçilere ihtiyaç duyarlar. Bu işlevi yerine getiren işçilere “işveren vekili” denir.

“İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükler ortadan kaldırmaz (İşK. m.2/5). Kendilerine müdür, şef, teknik amir, ustabaşı gibi unvanlar verilen bu kişiler, işveren iş sözleşmesi ile bağlı işçilerdir. İşveren vekilleri, işyerinde kendilerine tanınan yetki çerçevesinde işvereni temsilen hareket ederler.

⁴⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.41.

İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlerinden doğrudan işveren sorumludur (İşK. m.1/4). Bu söylenen hukuki (tazminat) sorumluluğu için geçerlidir. Buna karşılık, yasada veya diğer mevzuatta öngörülen bir yükümlülüğü yerine getirmemeye herhangi bir ceza yaptırımını bağlanmıyorsa, cezaların kişiselliği ilkesi uyarınca, bu sorumluluk işveren vekilinin kendisine aittir.”⁴⁹

ÖÖK’de de her kurumun bir müdür tarafından yönetilmesi esastır. Ancak, bir kurucuya ait aynı bina veya kampüste bulunan okul öncesi eğitim ile ilköğretim okulları tek müdür, aynı durumdaki birden fazla ortaöğretim okulları da ayrı bir müdür tarafından yönetilebilir. Yönetimleri birleştirilen okullarda her kurum veya kısım için ayrı ayrı müdür yardımcıları görevlendirilir (ÖÖKY 29/1). Aynı kurucuya ait birden fazla kurum bulunması hâlinde, bu kurumlara genel müdür ile genel müdür yardımcıları görevlendirilebilir (ÖÖKY 29/2). Kurucu veya kurucu temsilcileri eğer gerekli şartları (ÖÖKY 34-35) taşıyorlarsa, kurumun yönetimi işin yapabilir, müdür olabilirler. Bu durumda işveren statüsünü korurlar. Ancak kurumun yönetim işini kendi isteklerine bağlı olarak veya gerekli nitelikleri taşımadıkları için yapmıyorlarsa, bu iş için yöneticilik vasfını taşıyan işçiler görevlendirmek zorundadırlar. Bu durumda kurucu veya kurucu temsilcisi olmayan, genel müdür, müdür ve müdür yardımcıları, işçi statüsünde işveren vekili olarak çalışırlar.

4.2.5. Alt İşveren

İşletmelerde/işyerlerinde geniş bir uygulama alanı bulan bir olgu alt işverendir. İK’nin 2. maddesi 6. fıkrasında alt işveren “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren” şeklinde tanımlanmıştır. Kendi adına hâlihazırda işçi çalıştıran ve kendi işyerinde işin bir bölümünü kendi işçileriyle birlikte yapmak üzere başka bir işverenin (alt işveren) işçilerini çalıştıran kimseye *asıl işveren*, asıl işverenden işi alıp

⁴⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.46.

kendi işçileriyle bu işi üstlenen kimseye de *alt işveren* denir.⁵⁰ Çalışma hayatında alt işverenlere taşeron, aracı, müteahhit, alt yüklenici gibi adlar da verilmektedir.⁵¹

Genelde işverenler ekonomik, teknik, uzmanlık isteyen ya da başka nedenlerle üretimin/hizmetin her aşamasını kendi işçilerine yaptırmamakta; özellikle temizlik, güvenlik, yemek, bakım/onarım, servis gibi yardımcı işlerin görülmesi işlevini alt işverene bırakmaktadır. Her iki işveren arasındaki ilişki, eser, taşıma, kira gibi sözleşmelere dayanır. Alt işveren, üstlendiği işi, sözleşme koşulları doğrultusunda, kendi adına ve bağımsız bir biçimde ifa eder, çalıştırdığı işçilerle kendi adına iş sözleşmesi yapar, ücretlerini öder, ücret bordrolarını düzenler ve sosyal güvenlik primlerini yatırır.⁵²

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için bazı koşulların gerçekleşmesi gerekir. Bunlar;

- * Asıl işverenin belirli bir nedene dayanarak başka işverenden işçi alması (asıl işinin bir bölümünde, işletmesinin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde),⁵³
- * İşyerinde işçi çalıştıran bir asıl işverenin bulunması,
- * Alt işverenin daha önce asıl işverenin işyerinde çalışmamış olması,
- * Alt işverenin görevlendirdiği işçilerini asıl *işverenin işyerinde* çalıştırıyor olması,
- * Alt işverenin işçilerini *sadece* asıl işverenin işinde çalıştırıyor olması,
- * Söz konusu alt verenin işçilerinin, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü *asıl işlerine yardımcı işlerde* ya da *asıl işin bir bölümünde* çalışıyor olmasıdır.

İşçilere karşı borçların yerine getirilmesi açısından İş Kanunu'nun 2. maddesi'nde "bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur" denmektedir. Buna

⁵⁰ Canpolat, T., Türk İş Hukuku'nda Asıl-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992, s.1 vd.

⁵¹ Çankaya, O.G., "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Sorunlar, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan", Kamu-İş, C.6, S.4, 2002, ss.15-16

⁵² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., ss.41-42.

⁵³ Akyiğit, a.g.k., s.74.

göre, alt işverenin işçisi yasa, iş sözleşmesi ya da işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret ve diğer haklarını ister kendi, ister asıl işverenden isterse de her ikisinden birlikte talep etme hakkına sahiptir. Ancak asıl işverenin bu işçilere karşı sorumluluğu, bu işçileri kendi işin ve işyerinde çalıştırdığı süre ile sınırlıdır.⁵⁴

ÖKK’de de özellikle kompleks yapılu kurumlarda asıl-alt işveren ilişkisine rastlanmaktadır. Ancak eğitim-öğretim hizmeti, bu kurumların asıl işi olup, nitelikleri yasalar tarafından belirlenmiş çalışanlar tarafından yürütülür. İK 2.md. son fıkrada “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez” denmektedir. Bu nedenle öğretim hizmeti için böyle bir aracı kullanılamaz. Fakat eğitim işini dolaylı destekleyen güvenlik, temizlik, yemek, servis gibi yardımcı işlerin alt işveren vasıtasıyla yapılmasında bir terslik yoktur. Keza özel öğretim alanında yardımcı işlerin alt işverenler aracılığı ile yürütülmesi çok yaygın bir uygulamadır.

4.2.6. İşyeri

İK 2/1’de işyeri, *işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin örgütlendiği birim* olarak tanımlanmıştır.

Bu birim bina, teçhizat, malzeme gibi maddi unsurun, marka patent, alacak gibi maddi olmayan unsurun ve ayrıca işçi (emek) unsurunun birlikte örgütlenmesi ile oluşur. İşyerinde çalışan işçi sayısı veya işverenin o yerin sahibi olup olmaması önemli değildir.⁵⁵

İşyeri kapsamına nelerin dâhil olduğu konusunda İş Kanunu 2. maddesi 2. ve 3. fıkrasında şöyle denmiştir:

“İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

⁵⁴ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.45.

⁵⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.46.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”

Maddede ifade edilen “işyerine bağlı yer” terimiyle, işyerinde üretilen mal ve hizmeti teknik yönden tamamlayıcı nitelikteki iş görülen, aynı organizasyon ve aynı yönetim altındaki yer/yerler anlatılmaktadır. İşyerine bağlılık bakımından, işverenin aynı kişi olması ve yapılan işlerin aynı sonuca yönelik bulunması önemli bir göstergedir.⁵⁶

İşveren tarafından örgütlenmiş olan, dolayısıyla iş organizasyonu içinde yer alan tüm yerler (nitelik bakımından bağlılık bulunması şartıyla) işyerinden sayılırlar. Bunlar gibi işyerinde yürütülen işin görülmesinde veya bununla ilgili bir amacın gerçekleştirilmesinde kullanılan araçlar da sözgelimi otomobil, vinç vb. işyerinden sayılır.⁵⁷

Bu söylenenlerin ışığında özel öğretim kurumlarında eğitim-öğretim faaliyetinin yapıldığı binalar, yemekhane, bahçe, otopark vb. ile kullanılan araç-gereçler ve işverenin sahibi bulunup çalıştırdığı servis araçları gibi tüm eklentiler işyeri olarak kabul edilir.

4.3. Bireysel İş Hukukunu Düzenleyen Temel Yasalar

Tek işçi ve tek işveren arasındaki iş ilişkisini tüm yönleriyle içeren bireysel iş hukukuna ilişkin yasalar mevcuttur. Bunlar 4857 sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ile Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmesine yönelik maddeleridir (BK 313-354). Borçlar Kanunu, iş kanunlarında boşluk bulunması halinde, onların niteliğine uygun düştüğü ölçüde genel yasa niteliğiyle uygulanır.⁵⁸

5580 sy. Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinde kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen, usta ve uzman öğreticilerin bu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, sosyal güvenlik ve özlük hakları bakımından 4857 sy. İK'ye tabii

⁵⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., ss.47-48.

⁵⁷ Süzek, S., İş Hukuku, İstanbul, 2006, ss.162-176.

⁵⁸ Akyiğit, a.g.k., s.49.

oldukları belirtilmiştir. ÖÖKY'nin 43 maddesinde de “kurumlarda görev yapan eğitim personeli ile diğer personel, Kanun hükümleri saklı kalmak üzere, sosyal güvenlik ve özlük hakları yönünden, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (yerine 31.05.2006 tarihinde 5510 sayılı kanun yürürlüğe girmiştir) ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir.” denmektedir. Bu hükümden sadece yönetici ve eğitim personelinin değil diğer personelin de 4857 sy. İK'nin kapsamında olduğu anlaşılmaktadır.

İş Kanunu'nun kapsamı, 1. maddede belirtilmiştir. Buna göre İK, 4. maddesinde belirtilen istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır (İK 1/2). İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar (İK 1/3). Yani yasa kapsadığı işlerde ve iş ilişkilerinde faaliyet konusuna bakılmaksızın uygulanır. Bu bakımdan sanayi, ticaret, bankacılık vb. alanlar gibi eğitimi de kapsamaktadır.

ÖÖK çalışanlarının tümü özel hukuk ilişkisine göre çalışır. Bu işçilerle kurumları arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanır⁵⁹ ve çalışanlarının tamamı 4857 sayılı İK'nin kapsamına girer. Bu nedenden dolayı çalışmanın bundan sonraki bölümü, 5580 sy. ÖÖKK ve 4857 sy. İş Kanunu çerçevesinde ele alınarak incelenecektir.

⁵⁹ Canpolat, T., “Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşme Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 13, İstanbul, 2007, s.197.

BÖLÜM II

ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞMA VE İŞ İLİŞKİSİ

Özel öğretim kurumları her ne kadar eğitim-öğretim hizmeti sunmak için açılmış kurumlar olsalar da, kar gütmeyi amaçlayan ekonomik bir faaliyet içerisinde bulunan kurumlardır. Taraflar arasında (kurucu/kurucu temsilcisi ile yönetici/öğretim personeli/diğer personel) arasında bir iş ilişkisi ve tarafları karşılıklı hak ve borç ilişkisine sokan bir iş sözleşmesi bulunur. Bu bölümde ÖÖK’de hukuken işçi kabul edilen çalışanların iş sözleşmesiyle işe girişleri, iş sözleşmesinin taraflar için doğurduğu hakları, çalışma süreleri ve tatilleri, iş sözleşmesinin sona ermesi ve sona ermesinden doğan hukuki sonuçları üzerinde durularak; ÖÖK çalışanlarının bireysel iş hukuku açısından durumları açıklanmaya çalışılacaktır.

1. ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA İŞE GİRİŞ VE İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASI

Diğer kurum ve işletmelerde olduğu gibi özel öğretim kurumlarında da iş ilişkisi taraflar arasında iş sözleşmesinin yapıldığı andan itibaren başlar. Çalışmanın bu bölümünde İş Kanunu, Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve Yönetmeliği çerçevesinde iş sözleşmesine esas olan noktalar üzerinde durulacaktır. Bunlar *sözleşme görüşmeleri, sözleşmenin tarafları, şekli, içeriği, türü ve süresidir.*

1.1. Sözleşme Görüşmeleri

İş sözleşmesinin yapılabilmesi için çoğunlukla işveren ile işçi adayları arasında yüz yüze görüşmeler yapılır. Bu görüşmelerde tarafların birbirlerini tanımak, adayın işe uygun olup olmadığını, işin ve işten doğabilecek şartların işçiye uyup uymayacağını anlamak ve benzeri konularda anlaşmak için karşılıklı soru ve cevaplar sorulur. Görüşmeler sırasında tarafların birbirlerine neler sorabilecekleri ve nasıl cevaplayacakları konusunda dürüstlük kuralına ve kişilik haklarına uyulması gerekir

(MK 2, 23). Bu noktada işveren, sorularında tamamıyla serbest değildir, işçi de her soruya cevap vermek ya da doğru cevap vermek zorunda değildir. Genel hatlarıyla görüşebilecekleri konular şunlardır:

* İşveren normal şartlarda işçinin dini, siyasi görüşü gibi konularda soru sormaz. İK 5/1'de, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Bu, Anayasa'nın çeşitli maddelerinde belirtilen din ve vicdan özgürlüğü hakkına aykırı bir tutumdur (AY 10, 24, 25). İşçi buna cevap vermeyebileceği gibi yanlış cevap da verebilir. Ancak öğretide belli bir eğilime (dini, felsefi, vs.) mensupluğu ile bilinen işveren/işyerleri için bir esneme bulunmaktadır. Bu anlamda bir kilise veya camiye başvuracak adaya hangi dine mensup olduğunun sorulması caiz görülmektedir.⁶⁰

* İşverenin işçi adayının sendikalı olup olmadığını veya hangi sendikaya bağlı olduğunu sorma hakkı yoktur (AY 51, Sen. K 22, 25). Sorulması nedeniyle doğacak yaptırım da yasaya bağlanmıştır (Sen. K 31).

Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin 625 sy. önceki ÖÖK Kanunu'nu 32. maddesinde belirtilen hükme göre sendika kurmaları veya bir sendikaya üye olmaları yasaktı. Bu durum ayrıca 2821 sayılı Sendikalara Kanunu'nun 21. maddesinde de belirtilmekteydi. Ancak 2821 sayılı kanundaki bu yasak, 8.4.1995 gün ve 22252 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4101 sayılı yasanın 15. maddesi ile kaldırılmıştır. Daha sonra 625 sy. kanunun yerine getirilen 5580 sy. yeni ÖÖK Kanunu'nda söz konusu öğretmenlerin sendikal haklarına dair bir hüküm/yasak belirtilmemiştir. Böylece "işçi öğretmen" kabul edilen bu çalışanlar, 5580 sy. ÖÖKK'nın yürürlüğe girdiği tarihten yani 14 Şubat 2007'den itibaren sahip olmaları gereken sendikal haklarına kavuşmuş oldular.

Şu halde işverenin ister yönetici, ister öğretmen, isterse de diğer personele sendikal durumları hakkında soru sormaya ve bu nedenle bir ayırım yapmaya hakkı yoktur.

⁶⁰ Akyiğit, a.g.k., s.108.

* İşverenin başvuran adaya halen bir işte çalışıp çalışmadığını sormaya hakkı vardır ve aday da bunu doğru cevaplamalıdır.

* İşveren adaya eğitim durumu, geçmişi, kariyeri, askerlik yapıp yapmadığı veya ne zaman yapmayı düşündüğü hakkında soru sorabilir ve adayın da bunlara doğru cevap vermesi beklenir. Ancak daha önce çalıştığı işyerinde ne kadar ücret aldığı sorulabilse de adayın buna doğru cevap vermesinin gerekliliği her bir somut olayın özellikleri dikkate alınarak saptanmalıdır.⁶¹

* Yapılacak olan işin, işyerindeki diğer işçiler ve işyeri açısından önem taşıdığı durumlarda işverenin işçiye sağlığı hakkında soru sorması, işçinin de buna doğru cevap vermesi beklenir. İşveren 18 yaşın altındaki adaylara sağlık durumuyla ilgili sorular sorabilir ve İş Kanunu'nun 87. maddesi uyarınca da işçi sağlık raporu getirmek zorundadır. Bu durum ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak olan 18 yaşın üstündeki işçiler için de geçerlidir (İK 86).

ÖÖK'de bu durum bir netlik arz etmektedir. İşe başlamada; eğitim personelinde ve diğer personelden verilecek görevi yürütmesinde engel hali bulunmadığını gösteren sağlık raporu istenmektedir (ÖÖKY 40/1-c, 3-c). Şu durumda bu kurumlarda görev alacak personele işveren sağlığıyla ilgili sorular yöneltebilir ve adayın da buna doğru cevap vermesi gerekir.

* Adayın sabıkasının olup olmadığı sorusu, sabıkanın, yapılacak iş ve işyeriyle bir bağlantısı varsa yöneltilmesi ve adayın da doğru cevap vermesi gerektiği söylenebilir.⁶² ÖKK'de bu durum gene yönetmelikte netleştirilmiştir. Görevlendirmelerde hem eğitim personelinde hem de diğer personelden adli sicil kaydının bulunmadığına dair yazılı belge istenmiştir (ÖÖKY 40/1-b, 3-c). Bu da sabıkalık durumu ile ilgili işverenin işçiye soru sorma hakkının olduğunu göstermektedir.

⁶¹ Akyiğit, a.g.k., s.109.

⁶² Akyiğit, a.g.k., s.113.

* Başvuran kadın adaya hamile olup olmaması hassas bir konudur. İş Kanunu'nun 5. maddesinin 3. fıkrasında “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz” denmektedir. Kadın işçiye hamilelik durumu hakkında soru yöneltilmesinin ayrıca Anayasa (md.10) ve Medeni Kanun (md. 8/)'da yer alan ‘eşitlik’ ilkesine de ters düşeceği düşünülebilir. Taşkent’e göre, işin niteliği, böyle bir soru sorulmasını gerektiriyorsa, adayın gerçeğe uygun cevap verme mecburiyeti bulunmaktadır. Aksi halde, Anayasanın 20.maddesinde güvence altına alınan “özel hayatın gizliliği” ilkesi zedelenmiş olacaktır⁶³. Eyrenci’ye göre de, çalışma yeri ve işin özelliği haklı göstermiyorsa, kadın adaya hamile olup olmadığının sorulması, bir cinsiyet ayrımı teşkil edeceğinden geçersiz olacaktır. Dolayısıyla, kadın adayın böyle bir soruya doğru cevap vermemesi kural olarak İş Kanunu md.17/II-a anlamında bir yanıtma sayılmayacaktır.⁶⁴

Akyiğit’e göre de kadın adayın ya da doğacak olan çocuğun sağlığının korunması adına böyle bir soru sorulması caiz sayılmalıdır. Ayrıca kadın adayın, bu haliyle işini ifa etmesi mümkün değilse, hamileliğini bildirmesi gerektiği (manken ve spor öğretmenliğinde olduğu gibi) fakat gene de kendisinden hamile bulunmadığını gösterir rapor istenemeyeceği dile getirilmektedir.⁶⁵

Bu konunun diğer bir tarafı da hamilelik iznidir. Hamile çalışan doğumdan önce 8 hafta (çoğul gebelikte 10 hafta) içinde çalıştırılmaz (ayrıca doğumdan sonraki 8 hafta içinde de) ve çalıştırılırsa cezai yaptırım devreye girer (İK 74/1). Bu durumda örneğin 7 aylık hamile olan (ki her zaman için bakılarak anlaşılmayacak bir durum) bir kadın işçiyle sözleşme yapıp işe başlatan işveren de bilmeden zor duruma düşer. Akyiğit’e göre, bu durumda işveren doğuma 8 hafta (bazen de 10 hafta) veya daha az

⁶³ Taşkent, S. “İş Sözleşmesinin İptal Nedenleri”, İÜSBF., İstanbul, 1982, s.179-180.

⁶⁴ Eyrenci, Ö: “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15.Yıl Armağanı, İstanbul, 1991, s.254-255.

⁶⁵ Akyiğit, a.g.k., s.113.

süre kalan kadın işçi adayı bu yüzden işe almama veya sözleşmeyi doğum sonrası yapma hakkına sahiptir.⁶⁶

Yani sözleşme görüşmeleri sırasında, kadın adayın hamile olup olmadığını bilmekte, işverenin haklı bir çıkarı vardır. Zira, işin niteliği gerektirse de gerektirmese de, işverenin, hamile olan işçiye karşı hafife alınmayacak bazı yükümlülükleri bulunmaktadır, dolayısıyla, işveren, kadın adaya hamile olup olmadığını sorabilmelidir⁶⁷.

1.2. Sözleşmenin Tarafları

İş sözleşmesinin tarafları “ işçi” ve “ işveren”dir (İK 8/1). ÖÖK’de işçi; yöneticiler, öğretmenler, usta ve uzman öğreticiler ile diğer personeldir. Daha önce de belirtildiği gibi işçi gerçek kişidir ve iş sözleşmesinden kendisine, işverene karşı işgörmeye borcunu üstlenen taraftır. ÖÖK’de işveren, kurucu veya kurucu temsilcisi olup iş ilişkisinde işin/hizmetin karşılığını vermekle yükümlü olan taraftır. Kurucu, kurumun sahibi olup adına kurum açma izin belgesi düzenlen gerçek veya tüzel kişidir (ÖÖKK 2/m). Tüzel kişiler işçi olamaz ancak işveren olabilirler. Öğretim kurumunun sahibinin tüzel kişi (soyut işveren) olması durumunda sözleşme tüzel kişinin yetkili organı ve organ olarak hareket eden gerçek kişi ile yapılır⁶⁸ ve bu kişi ÖÖK’de kurucu temsilcisidir (somut işveren). Kurucu temsilcisi, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler tarafından seçilen ve kurum açma, kapatma, devretme ve benzeri işlemleri yapma yetkisine sahip olan kişidir (ÖÖKY 4/1-i). Şu halde buldukları iş ilişkisi çerçevesinde kanunen ÖÖK’de çalışan tüm eğitim personeli ve diğer personel “işçi”, kurumun kurucusu/kurucu temsilcileri “işveren” olarak kabul edilir.

4857 sayılı İK çerçevesinde işçi ve işverenin bir iş ilişkisine girebilmeleri, yaptıkları iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için sahip olmaları gereken bir takım özellikler

⁶⁶ Akyiğit, a.g.k., s.112.

⁶⁷ Sözer, A.N.: “Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları”, Adalet Dergisi, C.73, Ankara, 1982, s.1051.

⁶⁸ Şakar, a.g.k., s.142.

bulunmaktadır. Bunlar “ *tarafların ehliyeti*”, “ *iş sözleşmesi yapma ehliyeti*” vb. şeklinde anılır ve işçi ve işverenin iş sözleşmesi yapabilme gücü olarak kabul edilir. Sözleşme yapabilmek için Medeni Kanunda aranan ehliyet şartları iş sözleşmesi yaparken de aranır. Hukukumuzda tam fiil ehliyetine sahip kişiler, tek başına hukuki işlem yapabilirler. Fiil ehliyeti koşullarının düzenlendiği Medeni Kanunu’nun 10. maddesinde tam fiil ehliyeti için temyiz kudreti yani ayırt etme gücü, kısıtlı olmama ve erginliğinin bulunması gerektiği belirtilmektedir.⁶⁹

“Tam fiil ehliyeti ise ancak ayırt etme gücüne (MK. 13) sahip ve ergin (MK. 11–12) olan ve kısıtlı bulunmayan kişide vardır (MK. 10). Ayırt etme gücüne sahip (sezgin) küçük veya kısıtlı adına hizmet (iş) sözleşmesinin yasal temsilcilerinin rızasıyla bizzat kendilerince yahut onlar adına yasal temsilcileri tarafından yapılması mümkündür. Hatta bir meslek veya sanatla uğraşması için izin verilen sezgin küçük ayrıca rızaya gerek kalmadan sözleşme yapabilir. Ancak önemle belirtilsin ki sezgin olmayan birisi ise kanuni temsilcisinin rızasını alsa bile kendi başına geçerli bir hizmet akdi yapamaz. Zira, kanuni temsilcinin rızası ayırt etme gücü eksikliğini gideremez. Ayırt etme gücü bulunmayan birisi adına yasal temsilcinin geçerli bir şekilde hizmet sözleşmesi yapabilir yapamayacağı ise akdin hangi tarafının ayırt etme gücünden yoksun olduğuna bağlıdır. Eğer işçi tarafı sezgin değilse kanuni temsilci bile onun adına geçerli bir hizmet sözleşmesi yapamaz. Buna karşın, işveren tarafın ayırt etme gücünden yoksunluğu durumunda kanuni temsilci onun adına geçerli bir şekilde hizmet akdi yapabilir. Hizmet akdinde işçinin kişiliğinin önemli olması ve işin işçi tarafından bizzat ifasının gerekmesi bizi böyle bir sonuca varmaya itmektedir.”⁷⁰

ÖÖK’de çalışacak olan bir personelin tam fiil ehliyetine sahip olması beklenmektedir. Ancak işçi adayının sezgin küçük veya kısıtlı olması durumunda, işçinin kanuni temsilcisinin rızasıyla bizzat kendilerinin veya kanuni temsilcinin sözleşmeyi yapması mümkündür. Özel öğretim kurumlarının çalışma alanlarının eğitim-öğretim olduğu düşünülürse, bu hizmeti gerçekleştirecek olan eğitim

⁶⁹ İnciroğlu, a.g.k., s.101.

⁷⁰ Akyiğit, a.g.k., s.115.

personelinin ayırt etme gücüne sahip ergin kimseler olması kaçınılmaz görünmektedir. Böylesi bir rıza yollu veya aracılı sözleşme yapabilme durumu ancak kurumlarda çalışacak diğer personel için geçerli olabilir. Ancak işveren konumu için bu durum farklılık gösterebilir. Bir özel öğretim kurumunun sahibi ayırt etme gücünden yoksun veya sezgin küçük olabilir. Çünkü böyle bir kişi işveren konumundadır ve kanunen yasal temsilcisi aracılığıyla geçerli bir sözleşme yapabilir yani sahibi olduğu kurumda işçi çalıştırabilir.

“Bir kimsenin (özellikle de kadının) evlenmiş olması, onun fiil ehliyetinde herhangi bir kısıtlamaya yola açmaz. Yani eşlerden biri diğerinin iznini almaya gerek duymadan (işçi veya işveren olarak) herhangi bir meslek veya işle uğraşmak için sözleşme yapabilir...”

Belirtilecek diğer bir nokta, genel olarak veya belirli bazı işlerde çocuk veya kadın işçi çalıştırılmasını yasaklayan kuralların (İş K. 71 vd., UHSK. 173, PolVSK. 12) bir ehliyet kuralı olmadığıdır. Örneğin, 4857 sayılı İş K. çerçevesinde genel olarak en az çalışma/çalıştırma yaşı ilke olarak 15'tir. Fakat sağlık ve gelişmesine, eğitim ve öğrenimine zarar vermeyecek hafif işlerde 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış çocukların çalışmasına izin verilebilir (İş K. 71)...

Bu genel yaş sınırı dışında kimi işler için sektörel bazda bazı yaş sınırları da mevcuttur. Yer ve su altı işleri ile gece işleri (İş K. 73) gibi. Ancak işçilik bakımından genel olarak herhangi bir üst (tavan) yaş sınırlaması bulunmamaktadır.”⁷¹

Şu halde ÖÖK'de çalışacak bir işçinin evli olup olmaması, evli olup da eşinden izin alıp almaması bir önem arz etmemektedir. Alt yaş sınırı ilköğretimi tamamlamış olmak şartı ile 14 yaşını doldurmuş olmak olabilir ancak daha önce de belirtildiği gibi bu, eğitim-öğretim hizmetinin gereği olarak sadece diğer personel (fizyoterapist, psikolog, odyolog, sosyal hizmet uzmanı vb. hariç) için geçerli olabilir. Yukarıda bir üst yaş sınırlaması olmadığına belirtilmesine rağmen gene işin yapısı gereği

⁷¹ Akyiğit, a.g.k., ss.116-117.

ÖÖK’de 65 yaşını dolduranlara görev verilmez. Görevli iken 65 yaşını dolduranların görevlerine son verilir. Ancak bu kişilere valilik izniyle sadece danışmanlık görevi verilebilir. (ÖÖKY 31/3).

Bunlar iş hukukuna ait genel sözleşme ehliyetleri olup ÖÖK’de tarafların (işçi ve işveren) sözleşmeye taraf olmaları için ÖÖKK ve ÖÖKY’de belirtilen bir takım özel vasıflara sahip olmaları gerekmektedir.

ÖÖK’de işverenin kurucu veya kurucu temsilcisi olduğu belirtilmişti. Bir özel öğretim kurumunu açacak veya devralacak gerçek kişilerle tüzel kişilerin temsilcilerinin affa uğramış olsalar bile yüz kızartıcı bir suçtan veya kasdi bir suçtan dolayı altı ay veya daha fazla hapis cezası ile mahkûm edilmemiş olması şartı aranır (ÖÖKK 4/1, ÖÖKY 5/2-b). Ayrıca kurucu temsilcilerinin yönetim kurulunca verilen kurumu açma, kapatma, devir ve benzeri işlemleri yürütme yetkisine sahip olduklarını yazılı belge ile ispatlamaları gerekmektedir (ÖÖKY 5/2-ç).

ÖÖK’de yönetici konumundaki müdür ve müdür yardımcılarında da mesleki ve çalışacağı kuruma göre özel bir takım vasıflar aranır. Bunlar ÖÖKY 34. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Buna göre;

- “a) Türkiye Cumhuriyeti uyruklu olmak,
- b) Okul öncesi eğitim kurumlarında; görev yapacağı okulda öğretmenlik yapma koşullarını taşımak ve resmî/özel öğretim kurumlarında en az iki yıl öğretmenlik yapmış olmak; bu şartları taşıyan öğretmen bulunmaması hâlinde sınıf öğretmeni, Türkçe, sosyal bilgiler, beden eğitimi, müzik, görsel sanatlar, teknoloji ve tasarım dersi öğretmeni ve rehber öğretmen olup resmî/özel öğretim kurumlarında en az iki yıl öğretmenlik yapmış olmak,
- c) İlköğretim, özel eğitim ve ortaöğretim okullarında; görev yapacağı okulda öğretmenlik yapma koşullarını taşımak ve resmî/özel öğretim kurumlarında en az iki yıl öğretmenlik yapmış olmak,
- ç) Dershanelerde; ilköğretim veya ortaöğretim kurumlarında, öğretmenlik yapma ya da uzman öğreticilik koşullarını taşımak ve resmî/özel öğretim kurumlarında en az iki yıl öğretmenlik ya da uzman öğreticilik yapmış olmak,

- d) Özel çeşitli kurslarda; alanında lisans mezunu olup resmî/özel öğretim kurumlarında en az iki yıl eğitim personeli olarak görev yapmış olmak veya alanında lisans mezunu bulunmaması hâlinde yüksekokul mezunu ve alanında sertifika sahibi olup resmî/özel öğretim kurumlarında en az iki yıl eğitim personeli olarak görev yapmış olmak ya da beş yıl öğretmenlik yapmış olmak,
- e) Özel eğitim rehabilitasyon merkezlerinde; görev yapacağı kurumda uygulanan öğretim programına göre zihin, görme, işitme engelliler sınıfı öğretmenliği, okul öncesi öğretmenliği/çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmenliği veya uzmanı, rehber öğretmen, dil ve konuşma terapisti, fizyoterapist, psikolog, odyolog, sosyal hizmet uzmanı olma koşullarını taşımak ve resmî/özel öğretim okullarında en az iki yıl öğretmenlik ya da alanında görev yapmış olmak,
- f) Özel motorlu taşıt sürücüleri kurslarında; yüksekokul mezunu olup bu kurumlarda öğretmen, uzman öğretici veya usta öğretici olma koşullarını taşımak ve bu kurumlarda en az iki yıl öğretmen, uzman öğretici veya usta öğretici olarak görev yapmış olmak ya da beş yıl öğretmenlik yapmış olmak,
- g) Öğrenci etüt eğitim merkezlerinde; kurumun faaliyet göstereceği alanların birinde öğretmenlik yapma koşullarını taşımak ve en az iki yıl öğretmenlik yapmış olmaktır.

Milletlerarası özel öğretim kurumları ile yabancı okullara, yukarıdaki şartları taşıyan yabancı uyruklular da müdür olarak atanabilir.”

Şu da belirtilmelidir ki, gerekli nitelikleri taşıyan kurucu/kurucu temsilcisi, kurumun müdürü de olabilir. Ancak, üzerinde müdürlük görevi bulunmayan kurucu/kurucu temsilcisi, kurumun eğitim-öğretimine ve bunlarla ilgili yönetim işlerine karışamaz (ÖÖKK 6/4).

Aynı kurucuya ait birden fazla özel öğretim kurumu bulunması hâlinde bu kurumlara, kurum yönetmeliklerinde belirtilen görevleri yapmak üzere genel müdür ve genel müdür yardımcısı görevlendirilebilir. Genel müdür veya genel müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerin aşağıdaki şartları taşıması gerekir (ÖÖKY 35):

- a) Öğretmenlik yapma şartlarını taşıyıp öğretim kurumlarında en az üç yıl yöneticilik veya lisans mezunu olup kamu veya özel kurumlarda en az beş yıl müdürlük ya da daha üst düzeyde görev yapmış olmak,
- b) Üniversiteler ve yüksekokullarda akademik görevde en az üç yıl görev yapmış olmak,
- c) En az üç yıl öğretmenlik yapmış olup belli bir alanda lisansüstü öğrenim yapmış olmak,
- ç) En az on yıl öğretmenlik yapmış olmak.

Her derece ve türdeki özel öğretim kurumlarında görevlendirilecek öğretmenlerde, resmi öğrenim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde aranan nitelik ve şartlar aranır. Resmî dengi bulunmayan özel öğretim kurumlarının yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmetlerinde Bakanlıkça belirtilen nitelik ve şartları taşıyanlar görevlendirilir. 65 yaşını doldurmuş olan öğretmenlere özel öğretim kurumlarında görev verilmez ve çalışırken 65 yaşını dolduranların görevlerine son verilir. Bu kişilerde valilik izniyle isterlerse danışmanlık yapabilirler (ÖÖKY 31).

Bunların dışında ÖÖK'de çalışacak yabancılar, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun hükümleri doğrultusunda görevlendirilirler (ÖÖKK 8). Yabancı uyruklu bir işçinin Türkiye'de çalışabilmesi için öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan yazılı izin belgesi alması zorunludur. Bu iznin yanında bir özel öğretim kurumunda görev yapacak olan işçinin çalışacağı pozisyona göre aşağıda belirtilen şartlara sahip olması gerekmektedir (ÖÖKY 33);

a) Yabancı okullar ve milletlerarası özel öğretim kurumlarında yönetici ve öğretmen olarak görevlendirileceklerde;

- 1) Alanında en az dört yıl yükseköğrenim görmüş olmak,
- 2) Ülkelerinde alanında öğretmenlik yapma hakkını kazanmış olmak,
- 3) En az iki yıl alanında öğretmenlik yapmış olmak (sadece yöneticiler için)

b) Uzman öğretici olarak görevlendirileceklerde alanında yüksekokul mezunu olmak,

ç) Usta öğretici olarak görevlendirileceklerde yüksekokul mezunu olmak, spor ve sanat alanlarında ise, alanında en az orta dereceli okul mezunu olmak.

ÖÖK’de çalışacak diğer personel hakkında özel bir şart belirtilmemiş olup, İş Kanunu’nun belirlemiş olduğu ve daha önce belirtilmiş olan ehliyet hükümleri geçerlidir.

1.3. Sözleşmenin Şekli

Genel olarak iş sözleşmesinin belirli bir şekli yoktur. Yazılı, sözlü, hatta üstü örtülü (şifahen) biçimde bile yapılabilir (BK 313/2, 314/1, İK 8/1). İşverenle şifahi olarak anlaşmaya varıp çalışan bir kişi de iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi kabul edilir ve kural olarak İş Kanunu’ndan yararlanır.⁷²

“İş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması, doktrinde ve yargı kararlarında “geçerlilik şartı” olarak değil, “ispat şartı” olarak kabul edilmektedir. Zaten İş Kanunu’nun 8’inci maddesi, işçiyi koruyucu özelliğinden ötürü yazılı sözleşme yapılmayan hallerde, işvereni, işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlü kılmıştır. Bu hükmün iş sözleşmelerini “iki ay” içinde yazılı hale dönüştürdüğünü söylemek yanlış olmaz. Ancak, süresi bir ayı geçmeyen belirli iş sözleşmelerinde yukarıdaki hükümler uygulanmaz. Son olarak şunu ifade etmek gerekirse, herhangi bir uyuşmazlıkta, özellikle de iş sözleşmesinin feshinde “ispat külfetinin” işverene yüklendiği göz önüne alınırsa iş sözleşmesinin yazılı yapılması yerinde olacaktır.”⁷³

Ancak bazı durumlarda sözleşmenin yazılı olarak yapılması bizzat kanun hükmünde öngörülmüştür. İK 8. maddede “süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur” ifadesi ÖÖK’da işveren ile öğretmen ve yöneticilerle yapılacak olan sözleşmeye esas teşkil etmektedir. Keza ÖÖKK’nun 9.

⁷² Şakar, a.g.k., ss.150-151.

⁷³ İnciroğlu, a.g.k., s.103.

maddesinde bu durum açıkça belirtilmiştir. Buna göre kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu ve kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi *en az bir takvim yılı süreli* olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre *yazılı* olarak yapılır.

ÖÖK’de çalışacak olan eğitim personeli ile yazılı bir sözleşme yapılır. Bu sözleşmenin bir örneği EK 1’de sunulmuştur. Sözleşmede kurumun kurucusu veya kurucu temsilcisinin imzası, eğitim personelinin imzası ve kurumun müdürünün imzası bulunmak zorundadır. Bu sözleşme üç nüsha olarak düzenlenir. Sözleşmenin bir nüshası çalışma izni düzenlenmek üzere ilgili merciye, bir nüshası kurucu veya kurucu temsilcisine diğer nüshası ise sözleşmeye taraf olan personele verilir. (ÖÖKY 45/1).

Geçerli bir iş sözleşmenin yapılabilmesi için öncelikle işçilerin kurumda çalışabilme izinlerinin bulunması gerekmektedir. 625 sayılı önceki Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nda çalışma izni Milli Eğitim Bakanlığı tarafından verilmekte idi (madde 34). Ancak 5580 sayılı yeni ÖÖKK’ye göre çalışma izinleri kurumun bulunduğu ilin valiliği veya kaymakamlık tarafından vermeye başlanmıştır (ÖÖKK 8). Eğitim personelinin çalışma izin teklifleri; genel müdür, genel müdür yardımcısı ve müdürler için çalışma izni kurucular veya kurucu temsilcileri tarafından; bunların dışındaki eğitim personeli ve diğer personel için, genel müdür bulunan kurumlarda genel müdür, genel müdür bulunmayan kurumlarda müdür tarafından yapılır. Kurum müdürlüğünce, çalışma izni verilmesi istenen eğitim personelinin bu izne esas olan belgelerini eksiksiz olarak tamamlamak suretiyle evrakı kurumun doğrudan bağlı bulunduğu millî eğitim müdürlüğüne teslim edilir ve incelenir. Nitelik ve şartları uygun bulunanlara müracaattan itibaren 10 gün içinde geçici olur veya çalışma izni kurumun bağlı bulunduğu valilik veya kaymakamlık tarafından düzenlenir. Geçici olur düzenlenen eğitim personeline bir ay içinde çalışma izni düzenlenir. Valilikten/kaymakamlıktan geçici olur veya çalışma izni alınmadan personel işe başlatılamaz (ÖÖKY. 30/2-a-b, 30/4).

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 hükümlerine göre yürütülür (ÖÖKY. 30/3).

Kurumda çalışacak diğer personel için ilgili kanun ve yönetmeliklerde belirli bir çalışma süresi veya sözleşme şekli belirtilmemiş olup, ÖÖKY 30. maddenin 11. bendinde diğer personelin çalışma sürelerinin 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre düzenleneceği ifade edilmiştir. Ancak ÖÖKY’nin 40. maddesi 3. bendindeki hükme göre, çalışma izni düzenlenecek diğer personel için gerekli evraklar arasında *iş sözleşmesi* de bulunmaktadır. İş sözleşmesinin ilgili merciye (incelenmek üzere ilgili milli eğitim müdürlüğüne) teslim edilebilmesi için yazılı şekilde olması gerekir. Bu da diğer personelle yapılacak olan iş sözleşmesinin de yazılı yapılması gerektiği sonucunu doğurur.

1.4. Sözleşmenin İçeriği

İş Kanunu’nu, tarafları iş sözleşmesinin türünü ve çalışma biçimlerini belirleme konusunda serbest bırakmaktadır. Buna göre *“taraflar iş sözleşmesini Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler”* (İK 9/1).⁷⁴ Bu anlamda taraflar kanunda belirtilen sınırlamalar ihlal edilmediği sürece istedikleri ve ihtiyaçlarına uygun türde sözleşme yapabilirler.

“Buna göre hizmet sözleşmesinin içeriği mutlak emredici hukuk kurallarına/kişilik haklarına/genel ahlaka ve kamu düzenine aykırı olmamak ve imkansız bulunmamak koşuluyla serbestçe belirlenir (BK. 19, 20, 319, İşK. 9/1). Fakat iş hukuku açısından dikkat edilecek önemli bir nokta, nisbi emredici (işçi lehine aksi kararlaştırılabilen) kurallara aykırılığın işçi lehine olması durumunda geçerli görüleceğidir. Örneğin İş K. kapsamındaki işçiye ödenecek en az ücret yasal asgari ücrettir (İş K. 39). Bundan

⁷⁴ İnciroğlu, a.g.k., s.106.

daha düşük ücret ödenmesini öngören bir sözleşme geçersiz olup onun yerine yasal asgari ücret ödenir. Oysa asgari ücretten daha yüksek bir ücret ödenmesini öngören anlaşma geçerlidir.”⁷⁵

ÖÖK’de eğitim personeli ile yapılacak olan sözleşme yukarıda belirtilen kanuni kısıtlamalar (mutlak emredici hukuk kurallarına/kişilik haklarına/genel ahlaka ve kamu düzenine aykırı olmamak ve imkansız bulunmamak) saklı kalmak koşuluyla, ÖÖKY’nin 45. madde 1. bendinde belirtildiği gibi yönetmeliğin ekinde bulunan sözleşme formu esas alınarak yapılır. Bu çalışmanın da ekler bölümünde bulunan bu sözleşme formu (EK-1) incelendiğinde ÖÖK’de eğitim personeli ile yapılacak olan iş sözleşmelerinde aşağıdaki hususların bulunması gerekmektedir.

- a) Tarafların ad ve soyadları
- b) Eğitim personelinin adresi
- c) Personelin görev unvanı (yönetici mi, asıl görevi aylık ücretli veya ders ücretli mi olduğu)
- d) Okutacağı derslerin adı
- e) Haftalık ders saati sayısı
- f) Görev unvanına göre aylık brüt ücreti veya bir ders saati ücreti
- g) İş gücü zammı (brüt)
- h) Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler (net)
- i) Sözleşmenin başlama ve bitim tarihi (milli eğitim müdürlüğünce doldurulacak) ile sözleşmenin tanzim tarihi
- j) Fesih Şartları
- k) Genel şartlar ki sözleşmede şu şekilde belirlenmiştir:

1- Görev alan eğitim personeli, Özel Öğretim Kurumları Kanunu, ilgili yönetmelikler, Bakanlık emirleri ile benzeri dengi öğretim kurumları için yürürlükteki mevzuat hükümleri dâhilinde görev yapmayı taahhüt eder.

2- 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.

⁷⁵ Akyiğit, a.g.k., ss.118-119.

3- Asıl görevli aylık ücretli eğitim personeli aylık ücreti, yönetmeliklere göre yükümlü buldukları görevleri yapmaları şartı ile yılda 12 ay resmî okullardaki gibi ödenir.

4- 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.

5- Eğitim personelinin aylık ücreti, bordro ile her ay sonunda ödenir.

6- Görev alan eğitim personelinin ilgili resmî makam tarafından çalışma izni geri alınır, işbu sözleşme feshedilmiş sayılır.

7- Bu sözleşmede aksine hüküm bulunmayan hâllerde veya eksik kalan hususlarda 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, yönetmelikler, Bakanlık emirleri ve ilgili diğer kanunların hükümleri uygulanır.

8- Bu sözleşmenin uygulanmasından doğacak anlaşmazlıklar için, SOMA mahkemelerinin yetkisi taraflarca kabul edilmiştir.

l) Özel Şartlar (kanunlarla verilen hakları düşürecek hükümler konulamaz)

m) Tarafların imzası

Eğitim personeli dışında kalan diğer personelle yapılan sözleşmelerin içeriğiyle ilgili ÖÖKK ve ÖÖKY’de bir özellik belirtilmemiş olup bu işçilerin 4857 sayılı İK’ye tabi oldukları ifade edilmiştir (ÖÖKY 30/11). İK madde 8/3’ye göre “yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.” İşverenin işçiye bu bilgileri ‘iki ay’ içinde bir belge ile verme zorunluluğu bir anlamda iş sözleşmesini ‘yazılı’ hale dönüştürdüğü gösterir niteliktedir.⁷⁶ Şu halde diğer personelle yapılacak sözleşme yazılı veya sözlü olabilmektedir. Ancak sözleşmenin

⁷⁶ İnciroğlu, a.g.k., s.100.

şeklinde açıklandığı gibi ÖÖKY 40/3-a'da istenen belgeler arasında iş sözleşmesinin de olması sözleşmenin yazılı olması gerektiği sonucunu doğurabilir.

Ayrıca tüm çalışanlarla yapılacak her türdeki sözleşmelerde, ilgilinin ihtiyari veya mecburi sosyal sigorta bağlantı yardımlarından faydalanma imkânlarını kısıtlayıcı, tehlikeye düşürücü, mevzuata aykırı düşecek şekilde özlük haklarını zedeleyici hükümler bulunamaz (ÖÖKY 45/2).

1.5. Sözleşmenin Türü ve Süresi

Daha önce de belirtildiği gibi taraflar iş sözleşmesini kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak şartıyla ihtiyaçlarına uygun türde düzenlemekte serbesttirler (İK 9). Ancak iş sözleşmesinin türü, sözleşmenin sona ermesinde ve sona ermesinden sonra doğabilecek hukuki durumlarda farklılık yarattığından dolayı, türünün belirlenmiş olması önemlidir. İş hukukunda normal (tipik) olan iş ilişkisi, işçinin belirli bir işveren bağlı olarak ona ait işyerinde ve onun işini yapmayı üstlendiği, tam gün süreli çalışmayı öngören, belirsiz süreli ve varlığı hukuken korunup, ücret veya işin karşılığının ayda aya yapılan kısmi ödemeler yoluyla ifa edildiği bir iş ilişkisi anlaşılmaktadır. Ancak çalışma hayatındaki değişim ve çeşitlilik nedeniyle bir veya birkaç noktada normal iş ilişkisinin tipik özelliklerinden farklılık gösteren iş ilişkileri (atipik) ve doğal olarak sözleşme türleri bulunmaktadır. Ancak bu çalışmada tüm sözleşme türleri üzerinde durulmayıp, çalışmanın kapsamı içine giren sözleşme türlerinden bahsedilecektir.⁷⁷

ÖÖK'de de çalışma faaliyetinin özelliğinden dolayı çalışanlarla yapılan sözleşme türleri ve süreleri çeşitlilik arz etmektedir. Çünkü bu işçiler farklı sürelerde ve pozisyonlarda çalışırlar. Özel öğretim kurumlarında eğitim-öğretim görevi temelde iki şekilde yürütülür. Bunlardan ilki, asli görevi bu kurumlarda olan eğitim personelinin aylık karşılığı olarak çalışmasıdır. Diğeri de ihtiyaç halinde asıl görevi burada bulunmayan ek ders ücretli çalışanların görev almasıdır.

⁷⁷ Akyiğit, a.g.k., s.129.

Bu nedenle bu kurumlarda yapılan sözleşme süresi ve türlerinin üç ayrı konumdaki çalışan açısından değerlendirilmesi uygun bulunmuştur. Bunlar “asıl görevi kurumda bulunan eğitim personeli”, “ek ders ücretli çalışan eğitim personeli” ve “diğer personel”dir.

1.5.1. Asıl Görevi Kurumda Olan Çalışanlar

ÖÖKK 8/1’e göre kurumların eğitim-öğretim ve yönetim hizmetlerinin, asıl görevi bu kurumlarda olan yönetici ve eğitim-öğretim elemanları ile yürütülmesi esastır. Kuruluşta mevcut ders sayısının üçte birinin, kuruluştan üç yıl sonrada en az üçte ikisinin asıl görevi bu kurumlarda olan öğretmen, uzman öğretici veya usta öğreticiler tarafından okutulması zorunludur (ÖÖKK 8/2).

ÖÖKK 9. maddede “*kurumlarda çalışan yönetici, 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*” denmektedir. 625 sayılı eski ÖÖKK’de de iş sözleşmesinin *en az bir yıl süreli olmak kaydıyla* yapılması söz konusuydu. Ancak bu hüküm usta ve uzman öğreticileri kapsamamaktaydı. 5580 sayılı yeni kanunda usta ve uzman öğreticiler de bu sözleşmenin tarafları arasına alınmıştır. Sözleşmenin en az bir yıl süreli olmak kaydıyla yapılmış olması öğretimin aksamadan yürütülmesi amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı zorunlu kılmaktadır.⁷⁸

İş sözleşmesinin süreye bağlanması ile bağlanmaması arasında hukuki sonuçları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Özellikle sözleşmenin sona erme zamanı, bildirimli fesih hakkının bulunup bulunmaması ve iş güvencesinden yararlanma bakımından, iki sözleşme arasında esaslı farklılıklar vardır.⁷⁹ Ancak sözleşmenin

⁷⁸ Canpolat, a.g.m., s.200.

⁷⁹ Ayan, S., “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, AÜHF D., Sayı 4, Ankara, 2005, s.431.

belirli veya belirsiz süreli olması, kural olarak çalışma şartları bakımından bir önem taşımaz.⁸⁰

Belirli süreli iş sözleşmesine İş Kanunu'nda şu şekilde yer verilmiştir. “İş 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.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar” (m. 11).

Hem öğretide hem Yargıtay kararlarında hem de bizzat yasada normal iş sözleşmelerinin ‘belirsiz süreli iş sözleşmesi’ olduğu kabul edilmektedir. Çalışma hayatında normal olan, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerektirir ve belirli süreli iş sözleşmesi ancak sözleşme hakkının kötüye kullanılmadığı istisnai hallerde söz konusudur. Bu istisnai haller sözleşmenin belirli süreliğine yapılmasında objektif bir haklı nedenin varlığını gerekli kılar. Ancak bazen sözleşmenin belirli süreli yapılması bizzat bir yasa hükmüncü öngörülmüş olabilir.⁸¹ İşte ÖÖK’de çalışacak yönetici, öğretmen, usta/uzman öğreticiyle yapılacak olan sözleşmeler böyle yasal bir hükmü içermektedir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışma, zamanımızda kendini gösteren ve İş Kanunu’na da önemli derecede yansımış bulunan “esneklik” ihtiyacının ortaya koyduğu bir modeldir. Batı Avrupa ülkelerinde bu yolla yeni iş alanları yaratmak,

⁸⁰ Narmanlıoğlu, Ü., İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir, 1998, s.181.

⁸¹ Akyiğit, a.g.k. ss.130-131.

işverenleri yatırıma teşvik etmek, ilk defa işe gireceklere veya işsizlere belirli bir süre için de olsa, iş bulmak gibi gerekçelerle açık tutulmaktadır.⁸²

Ne var ki, bazı işverenlerin belirli süreli iş sözleşmesi yapabilme hakkını, özellikle birbirini izler şekilde (zincirleme) sözleşmeler yapma suretiyle kötüye kullandıkları gerçeği karşısında, sözleşme özgürlüğü ilkesinin ve iş ilkelerinde esneklik ihtiyacının gerekli kıldığı bu serbesti, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO-International Labour Organization)'nın "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı sözleşmesi"nin 2/3 maddesi doğrultusunda ve Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı yönergesine uygun olarak sınırlandırılmıştır.⁸³

4857 sayılı Kanun'dan önceki iş kanunlarında belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımı verilmemiş, Borçlar Kanunu (BK)'nun iş sözleşmesinin sona ermesini düzenleyen maddelerinde dolaylı olarak verilen tanım, bu hususta esas alınmıştır. Genel kanun hükmü olarak uygulanan Borçlar Kanunu'nun 338. maddesine göre, iş sözleşmesi belirli bir müddet için yapılmış ise ya da böyle bir müddet için belirlenen amacından ortaya çıkıyorsa, önceden bildirimde bulunmaya gerek kalmaksızın, belirli sürenin geçmesi ile sözleşme sona erer. Aynı belirleyici faktörlerin aksine hareketle taraflarca bir süre belirlenmediği ve işin amacında bir süre bulunduğu anlaşılmazsa, sözleşmenin belirsiz süreli olacağı ve böyle bir sözleşmenin tarafların fesih bildiri ile sona erdirileceği (süreli fesih) BK md. 340/1'de açıklanmaktadır.⁸⁴

Yeni İş Kanunu belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını, "*belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması*" şartlarına bağlamıştır. Ancak kanunda yapılan bu tanım, doktrinde yoğun eleştirilere uğramıştır. Çünkü doktrindeki görüş sahipleri; tanım kapsamında belirli süreli iş

⁸² Alpagut, G., "4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Mercek Dergisi, Ocak 2004/33, s.78.

⁸³ Taşkent, S., "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D, Sayı 9, İstanbul 2006, s.34.

⁸⁴ Ekonomi, M., "4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) Kavram, Süre ve Yenileme", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., Sayı 9, İstanbul 2006, s.18.

sözleşmelerinin objektif nedenlere (şartlara) bağlı olarak yapılmasını isabetli görmemekte, bir defaya mahsus belirli süreli iş sözleşmeleri için objektif neden aranmaması gerektiğini savunmakta ve bir defa içi yapılanlarda objektif nedenin bulunmaması halinde yaptırım yönünden de boşluk yaratıldığını düşünmektedirler.⁸⁵

İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesinin tanımında yer verilen "objektif koşul" ifadesi, doktrini, belirli süreli iş sözleşmesinin bir defa yapılmasında da "objektif koşul" aranacağı; bu yoksa sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı yolunda birleştirmiştir. Kimi yazarlar açıkça tarafların yaptıkları iş sözleşmesini belirli süreli olarak belirlemelerine rağmen, İK'nin 11/1. maddesinde söz konusu edilen objektif koşullar yoksa işverenin herhangi bir kötü niyeti bulunmasa dahi, bu sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağını ifade etmektedirler.⁸⁶

"Belirli süreli sözleşmeler, sürenin dolmasıyla, bir fesih işlemine gerek olmaksızın kendiliğinden sona ermektedir. Bu nedenle feshe bağlı bazı haklar bakımında ve özellikle iş güvencesi kapsamına giren işçiler bakımından, geçerli bir neden gösterilmesi koşuluyla önceden ihbar süresi verilmek suretiyle sözleşmenin sona erdirilmesi durumu belirli süreli sözleşmelerde yoktur. İşçinin korunması bakımından, belirli süreli sözleşme yapma hakkı sınırlandırılmaktadır. 4587 sayılı İş Kanunu'nda da, belirsiz süreli iş sözleşmeleri asıl kabul edilmiş ve sözleşmenin belirli süreli yapılması ve yenilenmesi birtakım objektif koşulların varlığına bağlanmıştır..."

Kanunda, belirli süreli iş, belli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması halleri sözleşmenin belirli süreli yapılabilmesi için gerekli objektif nedenlere örnek olarak sayılmış daha sonra "gibi" sözcüğüne yer verilmek suretiyle bunların sayılı sınırlı olmadığı belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edebilmek için sözleşmenin sona erme tarihinin objektif olarak ve yeterli açıklıkla belirlenebilir olması gerekir. Sözleşmenin sona erme tarihinin taraflarca açıkça belirlenmediği veya objektif ölçülere göre belirlenemediği durumlarda taraflar sözleşmeyi belirli

⁸⁵ Ekonomi, a.g.m. s.19.

⁸⁶ İnciroğlu, a.g.k., s.111.

sürelî olarak nitelendirmiş olsalar dahi sözleşme belirsiz sürelî sayılacaktır. Kanunda belirtilen bu objektif nedenler de, niteliği itibariyle geçici olan ve yapıldığı tarihte sözleşmenin sona erme tarihinin de belirlenebildiği hallere ilişkindir.

Kanunda sayılan objektif koşullar birbirine yakın olup bazen bunların kesin olarak ayrılması mümkün değildir. Belirli bir mevsim veya kampanya dönemi ya da belirli bir fuar, kongre, sergi veya sportif bir organizasyonu kapsayan işler belirli sürelî iş olarak kabul edilir. Belirli sürelî iş aynı zamanda kanunda ifade edilen belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması olarak da anlaşılabilir. Burada işin niteliğine ve objektif ölçülere göre bir değerlendirme yapılması gerekir. Böyle bir değerlendirmede “geçicilik” ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle, daimî nitelikteki (niteliği itibariyle devamlılık arz eden) bir işin kural olarak belirli sürelî iş sözleşmesi yapılamaz. Bunun istisnası, daimî nitelikteki bir işte çalışan işçinin hastalık, doğum, tutukluluk veya izin gibi nedenlerle geçici bir süre iş görme borcunu ifa edemediği durumlarda, bu süreyle sınırlı olarak sözleşmenin yapılmasıdır. Kanun koyucu bunu belirli bir olgunun ortaya çıkması şeklinde ifade etmiştir. Diğer taraftan, belirli bir araştırma projesinin tamamlanması, fabrikaya belirli bir makinenin montajı, binanın elektrik, su, bilgisayar ağı tesisinin tamamlanması gibi işler, belirli bir işin tamamlanmasına yönelik olup sözleşmenin belirli sürelî yapılmasını gerektiren objektif neden olarak kabul edilir. Mevsim ve kampanya işleri ise niteliği itibariyle belirli sürelî işlerdir.”⁸⁷

Ancak ÖÖKK'nin 9. maddesinde yönetici, öğretmen, usta ve uzman öğreticilerle en az bir takvim yılı sürelî olmak üzere belirli sürelî iş sözleşmesi yapma zorunluluğu öngörüldüğünden dolayı, bu kişilerle yapılacak belirli sürelî iş sözleşmeleri için ayrıca objektif nedenlerin bulunmasına gerek yoktur. Kanunda belirtilen “...**gibi objektif koşullara bağlı olarak...**” şeklindeki ifade objektif koşulların sınırlı olmadığını ortaya koymaktadır. Böylece kanun koyucu, benzer haklı nedenlerin de

⁸⁷ Canpolat, a.g.m., ss.189-196.

belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına olanak sağlayacağını hüküm altına almıştır.⁸⁸ ÖÖK’de ilgili çalışanlarca yasal olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılması, *kanundan doğan belirli süreli iş sözleşmesi yapma zorunluluğuna ilişkin hükümler* olarak kabul edilip, diğer objektif nedenler arasında sayılabilir.⁸⁹

Belirli iş sözleşmelerinde süre bittiği halde işçi, işine devam eder, işveren de buna itiraz etmez, göz yumarsa (örtülü irade) Borçlar Kanunu’na göre sözleşme susma nedeniyle yenilenmiş sayılır. Sözleşmenin süresi bir yıldan az ise, yenilenmenin süresi o kadar, bir yıl ve daha fazla ise yenilenme bir yıl için yapılmış sayılacaktır (BK 339/1). 625 sy. eski ÖÖKK’de tarafların örtülü iradesine gerek kalmadan sürenin öğretim yılı içinde son bulması ihtimaline karşın sözleşmenin öğretim yılı sonuna kadar yenilenmiş sayılacağı belirtilmişti (625 sy. ÖÖKK 32/son fıkra). Ancak yeni ÖÖKK’de bu hükme yer verilmemiş olması bu sorunun BK 339 ve İK 11 çerçevesinde ele alınabileceğini düşündürmektedir.⁹⁰

Bu sözleşmeler, birer yıllık sürelerle birden fazla yapılsalar da belirsiz süreye dönüşmezler, belirli süreli olma özelliğini korurlar. Birer yıllık süreler halinde belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmış olması ve bunun yıllarca yenilenecek devam etmiş olması, yasal bir zorunluluğa dayandığından ve burada işverenin sözleşme serbestisi hakkını kötüye kullanılmasından söz edilemeyeceği için, yapılan sözleşmeler belirli süreli olma niteliklerini korurlar.⁹¹

Bu konuda Akyiğit, ÖÖK’de çalışacak olan yönetici, öğretmen ve usta/uzman öğreticilerle yapılan iş sözleşmelerinin asgari süresi itibariyle bir yıldan az olamayacağını ve fakat bunu aşar biçimde belirsiz süreye de engel olmayacağını belirtmiştir. Ayrıca özel öğretim kurumlarındaki bu işçilerin bu anlamda korumasız bırakılmalarına bir anlam verilememesine rağmen, bir yasa hükmü olduğu için itibar edilmesi ve fakat asgari süre bakımından emredici görülmesini uygun bulmuştur.⁹²

⁸⁸ Ayan, S., a.g.m., s.449.

⁸⁹ Alpagut, a.g.m., ö s.81.

⁹⁰ Akyiğit, E., İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, İstanbul, 2008, ss. 494-495.

⁹¹ Canpolat, a.g.m., s.200.

⁹² Akyiğit, İş Kanunu, s.487.

Canpolat'a göre de kanun, ÖÖK'nin bu çalışanları ile yapılacak olan sözleşmenin en az bir yıl süreli olmasını öngördüğünü, ancak mutlak surette belirli süreli yapılması zorunluluğunu söylemenin güç olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca 625 (5580) sayılı ÖÖKK'da bu sözleşmelerin belirli süreli yapılmasını zorunlu kılan bir hükmün bulunmadığını, böyle zorlayıcı bir yorum yerine, bu sözleşmelerin belirli süreli yapılabilmesi için de 4857 sayılı İK'de öngörülen objektif koşulların varlığının aranması, aksi takdirde belirsiz süreli sayılmasının daha uygun olacağını belirtmiştir.⁹³

Alpagut' ise, ÖÖK'de belirtilen çalışanlarla yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin *yasaca öngörülmesinin*, hem ilk yapılışında hem de tekrarlanmasında objektif neden sayılacağını ve zincirleme olarak yapılmasının onun belirsiz süreli olarak kabul edilemeyeceğini ifade etmiştir. Alpagut, ayrıca iş güvencesi sisteminin getirilmesinden sonra ÖÖK çalışanlarının bu sistemden hiçbir şekilde yararlanamamalarının uygun olmadığını, eğitimin aksamaması amacıyla, asgari süreli iş sözleşmesi ile sağlanabileceğini ve bu nedenle de 625 (5580) sayılı Kanunu'ndaki bu hükümlerin değiştirilmesinin yerinde olacağını ileri sürmüştür.⁹⁴ Ancak 625 sayılı eski kanunun yerine getirilen 5580 sayılı yeni ÖÖKK'de de bu durumun aynen devam ettiği görülmektedir.

Kanun koyucunun eğitim-öğretim hizmetinin aksamamasını önlemek amacıyla söz konusu kişilerle yapılacak olan sözleşmeler için asgari bir süre vermesi, bu sözleşmelerin belirli süreli olduğunu göstermez. Bu nedenle taraflar arasındaki bu sözleşmeleri, *asgari (taban) süreli* iş sözleşmesi olarak kabul etmek daha uygundur.

Asgari süreli iş sözleşmesi, tarafların, sözleşmenin belli bir süre devam edeceğini, bu süre içinde bildirimli fesih yoluyla sözleşmenin feshinin mümkün olmadığını, ancak bu süreden sonra bildirimli fesih yoluyla sözleşmenin feshinin mümkün olduğunu

⁹³ Canpolat, a.g.m., s.203.

⁹⁴ Alpagut, a.g.m., s.84.

kararlaştırdıkları belirsiz süreli iş sözleşmesi türüdür.⁹⁵ Böylece taraflar, sözleşmenin devam edeceği asgarî süreyi kararlaştırmış olurlar. Asgarî süreli iş sözleşmesinde belli bir süre bildirimli feshin yasaklanmış olması, onu belirli süreli iş sözleşmesine yaklaştırmaktadır. Çünkü belirli süreli iş sözleşmesinde de bildirimli fesih hakkı bulunmamaktadır. Bu nedenle bir açıdan, bildirimli feshin yasaklandığı süre içinde, bu sözleşmeye belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir. Ancak, diğer bir açıdan ise, her iki sözleşme arasındaki belirgin farklılıklar göz önüne alındığında, asgarî süreli iş sözleşmesinin baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılır. Çünkü belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin sonunda kendiliğinden sona erdiği halde, asgarî süreli iş sözleşmesi, bu süre dolduktan sonra kendiliğinden sona ermemektedir. Bu tür sözleşmenin sona ermesi için, feshi ihbar gerekir. Böylece asgarî süreli iş sözleşmesi, baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olup, bildirimli fesih hakkının belli bir süre yasaklandığı belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, asgarî süreli iş sözleşmesi baştan itibaren, bildirimli fesih hakkı asgarî bir süre ile sınırlandırılmış belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılmaktadır. Farklı bir açıdan bakılırsa, asgarî süreli iş sözleşmesi, baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirildiği için, bu sözleşmeye belirsiz süreli iş sözleşmesinin hükümleri uygulanacaktır. Hatta bildirimli fesih hakkının kaldırıldığı süre içinde bile, belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanmasının mümkün olmadığı düşünülebilir.⁹⁶

Söz konusu sözleşmelerin belirli süreli kabul edilmesi halinde ÖÖK’de çalışan yönetici ve eğitim personelinin bir takım tazminat haklarından ve iş güvencesinden mahrum bırakılması demek olup, böyle bir durumla ne amaçlandığı açıklanamamaktadır.

Görüldüğü gibi gerek İK gerekse de ÖÖKK’de özel öğretim kurumlarında çalışacak olan yönetici, öğretmen, usta ve uzman öğreticilerle yapılacak olan sözleşmenin türü ‘şudur’ denmemiş ve bu konu hukuk uzmanları tarafından kesin bir yargıya vardiirilememiştir. Bu yazılanların ışığında ÖÖK’de özel olarak belirtilen bu işçilerle

⁹⁵ Alpagut, a.g.m., s.75.

⁹⁶ Ayan, a.g.m., s.436

yapılacak olan sözleşmenin *istisnai durumlar dışında*, öğretim faaliyetinin aksamadan yürütülmesi amacıyla, en az bir takvim yılı olması onu belirli süreli iş sözleşmesi yapmaz. Bu yolla sözleşme süresi için bir alt sınır çizilmiş olur. Bu nedenle bu sözleşmenin asgari süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi daha uygundur. Bu durumda bu işçilerin iş güvencesi ve tazminat haklarından da faydalanmaları sağlanacaktır.

Yukarıda bahsedilen istisnai durumlar şu şekildedir: ÖÖKK'nun 9. maddesine göre mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğreticilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğreticileri ile bir yılda daha az bir süre için iş sözleşmesi yapabilmeleri olarak ifade edilmiştir. Bunların dışında ders saati ücretli olarak görevlendirilecek eğitim personeliyle de bir yıldan az sözleşme yapılabilmektedir (ÖÖKY 45/1-c).

1.5.2. Ek Ders Ücretli Çalışanlar

ÖÖK'de eğitim-öğretim hizmetinin yürütülmesinde asıl görevi bu kurumlarda olan eğitim personelinin yanında, ek ders ücretli çalışan öğretmen ve öğreticiler de görev alırlar. Bu iki şekilde gerçekleşir. İlk durumda, idari izinle çalışma söz konusudur. Yani bu kişilerin bir kısmı bağımlı (başka bir kurumda asıl görevli çalışırken)olarak özel öğretim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında çalışabilmektedirler. Bunlar ÖÖKY'nin 41. maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir:

“1) Resmî okullarda görevli rehber öğretmen ve aday öğretmenler dışındaki öğretmenlere, ihtiyaç hâlinde asıl görevlerini aksatmamak ve aylık karşılığı okutmakla yükümlü buldukları haftalık ders saati sayısını doldurmaları kaydı ve çalıştıkları kurumların izni ile sadece okullarda, aylık karşılığı okutmakla yükümlü buldukları haftalık ders saati sayısının yarısı kadar ücretli ders verilebilir. Bu öğretmenlerin toplam ders saati sayısı haftada 30 saati geçemez.

(2) Eğitim-öğretim hizmetleri sınıfı dışındaki diğer Devlet memurları ile eğitim sektörü dışındaki özel sektörde görev yapanlara özel öğretim kurumlarında haftada 10 saati geçmemek üzere ücretli ders görevi verilebilir.

(3) Özel öğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve aday eğitim personeli dışındaki eğitim personeline aylık karşılığı girebileceği ders saati sayısı kadar başka bir özel öğretim kurumunda ders saati ücretli olarak görev verilebilir. Ancak, okullar dışındaki aynı kurucuya ait diğer özel öğretim kurumlarında, rehber öğretmenlere en fazla iki kurumda görev verilebilir.”

Bahsi geçen bu çalışanlar, asıl görevleri başka kurumlarda olması sebebiyle özel öğretim kurumlarında idari izinle çalışmaktadırlar. Bu nedenden dolayı bu çalışmada bu kişilerle yapılan sözleşmeler üzerinde durulmayacaktır.

Ek ders ücretli çalışmanın bu araştırmanın kapsamına giren ikinci şekli bir yere bağlı bulunmadan bir özel öğretim kurumunda görev almak şeklindedir. ÖÖKY 41/4’te bu durum şöyle açıklanmıştır. “Eğitim personeli olarak görev yapma nitelik ve şartlarını taşıyan ve herhangi bir kurumda çalışmayanlara yaygın eğitim kurumlarında haftada 40 saati, örgün eğitim kurumlarında haftada 30 saatini geçmemek üzere özel öğretim kurumlarında ders saati ücretli olarak görev verilebilir.” Burada bahsi geçen süreler azami süreler olup, uygulamada birden fazla kurumda bu sürelerin altında çalışmak çok yaygındır. Bir yere bağımlı çalışmayan bir öğretmenin, çalışma izni almak koşuluyla (ÖÖKY 41/5) A okulunda 10 saat, B okulunda 5 saat derse girebilmesi gibi. İsteddiği takdirde bu öğretmen örgün eğitim kurumlarında 30, yaygın eğitimde 40 saate kadar çalışabilir.

Bu tarz bir çalışma “kısmi süreli çalışma”nın bazı özelliklerine uyduğu için burada kısmi süreli iş sözleşmesi üzerinde durulacaktır.

İş Kanunu’nun 13. maddesi 1. fıkrasına göre “*İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.*” Yani kısmi süreli

çalışmada ölçüt, emsal işçinin tam çalışmasına göre *önemli ölçüde az* olmasıdır. Önemli ölçüde az ifadesi için emsal işçinin haftalık çalışma süresinin üçte ikisinden az olması gerektiği söylenebilir. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesi, kısmi süreli sözleşmelerin belirlenmesinde İş Kanunu'nun gerekçesinde belirtilen 2/3 oranından hareket etmektedir.⁹⁷

Emsal işçi ise 3. fıkrada belirlenmiştir. *“Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır”*(İK 13/3). Kısmi süreli sözleşmenin konusu olacak iş, işyerinde tam süreli yapılmıyorsa, ilgili işin dahil olduğu iş kolunda ve buranın şartlarına uygun başka bir işyerinde aynı işi tam süreli yapan işçi emsal işçi sayılacaktır.⁹⁸

İK 13/2'ye göre *“Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.”* Buna göre kısmi süreli çalışan işçiye sadece sözleşme türü gerekçe gösterilerek, tam süreli emsal işçiden farklı işlem yapılamaz. Yarım yapmayı haklı bir nedenin bulunması durumu saklıdır. Ayrıca İK 13/2'de *“Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir”* denmektedir.

İşçi aynı anda birden fazla kısmi süreli iş ilişkisine girebilir ama burada dikkat edilecek husus, değişik işyerlerindeki toplam çalışma süresi yasal azami süreyi aşamayacağıdır.

ÖÖK'de yukarıda belirtildiği gibi hiç bir yere bağlı olmadan ek ders ücretli çalışanların haftada örgün eğitimde 30, yaygın eğitimde 40 saate kadar derse girme hakları var. Bir öğretmenin bu azami süreyi tek bir öğretim kurumunda doldurması halinde kısmi süreli bir iş ilişkisinden bahsedilemez. Ancak o kurumda veya aynı

⁹⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.76.

⁹⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.75.

şartları taşıyan benzer bir kurumda tam süreli çalışan öğretmene göre 2/3 oranında daha az derse girmesi halinde, söz konusu öğretmenin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını söylemek yanlış olmaz. Birden fazla kurumda bu oranlarda derse girmesi (toplamda yasal azami çalışma süresini aşmamak koşuluyla) her bir işverenle ayrı ayrı kısmi süreli iş ilişkisi içinde olduğu söylenebilir. Kısmi süreli iş sözleşmesinin bir örneği çalışmanın ekler bölümünde sunulmuştur (EK-2).

Yönetmelikte, ders saati ücretli olarak görevlendirilecek eğitim personeli ile bir yıldan daha az süreli de iş sözleşmesi yapılabileceği belirtilmiştir (ÖÖKY 45/1-c).

1.5.3. Diğer Personel

5580 sayılı ÖÖKK, yönetici, öğretmen, uzman ve usta öğreticiler dışında kalan personelle yapılacak olan iş sözleşmeleriyle ilgili olarak özel bir düzenleme getirmemiş olup, bu sözleşmelerin 4857 sayılı İş Kanunu ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (ÖÖKK 9/a'da 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu denmekte ama yerine 31.05.2006 tarihinde 5510 sayılı kanun yürürlüğe girmiştir) hükümlerine göre yapılacağını belirtmiştir (ÖÖKY 45/7). Daha önce de belirtilmiş olduğu gibi iş hukukunda taraflar iş sözleşmesini, kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. Şu durumda mevzuatta özel bir düzenleme bulunmadığına göre diğer personelle yapılacak olan sözleşmeler tarafların iradelerine bırakılmıştır. Ancak çalışma hayatında asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu ve İK 11'de de iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı daha önce belirtilmişti. MEB'in resmi internet sitesinde bir özel öğretim kurumunun duyurusunda bulunan diğer personelle yapacağı sözleşmenin belirsiz süreli olması bu durumu desteklemektedir.⁹⁹ Söz konusu sözleşmenin örneği EK-3'te sunulmuştur.

⁹⁹http://sanliurfa.meb.gov.tr/duyurular/ozel_ogretim%20belgeleri/s%C3%B6zle%C5%9Fme_di%C4%9Fer_personel.doc (17.06.2009)

Ancak Şu da belirtilmelidir ki, esaslı bir neden varsa diğer personelle de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Kurumun öğretime ara vermesi veya belli bir müddet sonra kapatılacağıın bilinmesi vb. durumlar buna örnek olabilir.

Yapılacak olan tüm sözleşmenin başlangıç tarihi, çalışma izninin veya geçici olurun valilikçe verildiği tarihtir (ÖÖKY 45/6).

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI İÇİN DOĞURDUĞU HAKLAR/BORÇLAR

İş ilişkisi, tarafları arasında sürekli bir borç ilişkisi kurar ve taraflar için karşılıklı birtakım haklar ve borçlar doğurur. Bu sürekli borç ilişkisinin niteliği, söz konusu hak ve borçların bir çırpıda değil kısım kısım yerine getirileceğini (ve elde edileceğini) anlatır. Yani ilişkinin sürekliliği, bu ilişkiden doğan hak ve borçlara da damgasını vurur ve onları etkiler. Taraflarda birisi için “borç” olan Şey, diğer taraf için karşı taraftan talep edebileceği bir “hak” oluşturur. Bu nedenle bu konu “işçinin borçları” ve “işverenin borçları” olarak irdelenecektir.¹⁰⁰

2.1. İşçinin Borçları

İş sözleşmesinin işçi tarafı için doğurduğu borçlar üç grupta incelenebilir. Bunlar işçinin “işgörme (çalışma) borcu”, “itaat (uyuma) borcu” ve “sadakat borcu”dur.

2.1.1. İşgörme (Çalışma) Borcu

İş sözleşmesinin unsurlarından biri olan iş (çalışma) unsuru, işçinin sözleşmeden kaynaklanan en temel borcudur ve buna işgörme (çalışma) borcu denir. İş sözleşmesinde işçinin kişiliği önem taşıdığından işgörme borcunun kural olarak işçi tarafından bizzat yerine getirilmesi beklenir. Kendi yerine başka birisini çalıştıramaz, işgörme borcunu sağlığında başkasına devredemez veya öldüğünde çalışma borcu

¹⁰⁰ Akyiğit, İş Hukuku, s.149.

mirasçısına geçmez. İşçi ve işveren aksine sözleşme yaparak işçi ölünce yerine mirasçılarının geçeceğini kararlaştırsalar bile bu durum değişmez.¹⁰¹ Yani bir eğitim personeli kendi yerine başka birini girmekle yükümlü olduğu derslere sokamaz veya ölümü halinde mirasçısı sözleşmeden doğacak biçimde onun yerine derse giremez.

İşçinin ne iş yapacağı yasal düzenlemeler ve iş sözleşmesi ile belirlenir. İşveren işçiden yasalarca ve sözleşme çerçevesinde belirlenen işten başka bir iş görmesini isteyemez, istese de işçinin bu isteği yerine getirme zorunluluğu yoktur. Ancak taraflar isterlerse karşılıklı anlaşmayla işçinin yapacağı işi ve işin yapılacağı yeri değiştirebilirler. İş/işyeri değişikliği teklifi işveren tarafından yazılı yapılmak zorundadır. Eğer bu değişiklik işçinin aleyhine olarak iş koşullarında ağırlaşmaya yol açıyorsa, işçi bunu kabul etmek zorunda değildir. Ancak bu değişiklik işçi aleyhine bir ağırlaşmaya yol açmıyorsa, işçinin bu tür değişiklikleri olumlu karşılaması beklenir. Altı işgünü içinde yazılı olarak kabul etmediği bir değişiklik işçiyi bağlamaz. İşveren bu konuda ısrar ederse, işçi bu nedenle sözleşmeyi feshedip işçilik haklarını talep edebilir (İK 24/II-f). İK 22. maddede belli şartlarla işverenin sözleşmeyi fesih yetkisinden bahsedilmiştir ancak bu haklı bir fesih değildir.¹⁰² Örneğin bir özel öğretim kurumunda sadece eğitim ve öğretim faaliyetiyle ilgilenen bir öğretmen/öğreticinin (sözleşme de aksi belirtilmedikçe ki bu durum pek etik sayılmaz) çay servisi yapma zorunluluğu düşünemediği gibi bir temizlik işçisinin de derse girmesi düşünülemez. İş değişikliği ÖÖK'de eğitim-öğretim faaliyetinin dışına çıkarılamaz o nedenle yönetici (müdür ve yardımcıları), öğretmen, usta ve uzman öğreticiler ile diğer eğitim personeli için böyle bir durum söz konusu olamaz. Ancak kurumun (işyerinin) başka bir yere taşınması sonucu oluşan iş koşullarındaki ağırlaşma nedeniyle yukarıda bahsedilen şartlar çerçevesinde çalışanların sözleşmeyi feshetme hakkı saklıdır.

İş sözleşmesinden doğan çalışma borcu bir anda ve tümüyle değil, sözleşme devam ettiği sürece mesai gün ve saatleri içinde kısım kısım yerine getirilir. Sözleşmeyle

¹⁰¹ Akyiğit, İş Hukuku, s.150.

¹⁰² Akyiğit, İş Hukuku, ss.150-151.

bunun aksi kararlaştırılırsa geçersiz olur.¹⁰³ Örneğin en az bir takvim yılı çalışmak için anlaşılan bir öğretmen, bu bir yıllık toplam ders saatini bir ay gibi bir süreye sıkıştırılmaz. İşgörmeye borcunu haftada girmek zorunda olduğu ders saatini tamamlayarak ifa eder. ÖÖKY’de ücrete esas teşkil eden ders saatleri şu şekilde belirtilmiştir (madde 30/6-7-8):

Özel okullarda görevli yönetici ve öğretmenler ile uzman öğretiler, dengi resmî okul öğretmenlerinin okutmakla yükümlü buldukları ders saati sayısı kadar derse girebilirler. Bu ders sayılarını gösteren 1/12/2006-2006/11350 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Ve Öğretmenlerinin Haftalık Ders Ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararı’nca çıkartılan çizelge EK-4’te gösterilmiştir. Özel okullar dışındaki diğer özel öğretim kurumlarında görevli yöneticiler aylık karşılığı 6, ders saati ücreti karşılığı 6 olmak üzere haftada toplam 12 saat derse girebilirler. Usta öğretiler dışındaki diğer eğitim personeli ise aylık karşılığı en fazla 20, ders saat ücret karşılığı en fazla 20 olmak üzere haftada toplam 40 saate kadar derse girebilirler. Ancak kurumlarda görevli usta öğretiler ile dil ve konuşma terapisti, fizyoterapist, psikolog, odyolog, sosyal hizmet uzmanı ve benzeri eğitim personeli olarak görevlendirilenler ise aylık karşılığı haftada en fazla 40 saat ders/seans görevi yaparlar.

İşçi işgörmeye borcunu ya *fiilen çalışarak* ya da *fiilen çalışmadığı halde çalışmış sayılarak* bu borcundan kurtulur. İşçi yasa ve sözleşmeye uygun biçimde çalışmak istediğini işverene ilettikten sonra işverenin haklı bir neden olmadan çalıştırmaması durumunda “çalışmış sayılma” söz konusudur. Bu duruma öğreti ve uygulamada *işverenin işi kabulde temerrüdü* ya da *işverenin işi kabulden haksız kaçınması* adı verilir (BK 325, İK 66/c). İşçinin çalışmadığı bu süre çalışılmış gibi görünür ve bu süre işçinin toplam hizmet süresine eklenir.¹⁰⁴ Dersine gireceği öğrencilerin gezi vb. bir nedenle kurumda bulunmamalarına rağmen öğretmenin hazır halde beklemesi durumunda, bu öğretmenin o derse girmiş olarak kabul edilmesi ve o dersin ücretini alması gerektiği düşünülmelidir.

¹⁰³ Akyigit, İş Hukuku, s.151.

¹⁰⁴ Akyigit, İş Hukuku, ss.151-152.

İşçi işgörme borcunu kendi keyfine göre değil, (yasa ve sözleşmeye uygun olarak) işverence verilen emir ve talimatlara uygun biçimde yerine getirir (BK 322). Ayrıca işçinin bu borcunu özenle yerine getirmesi gerekir ki buna özen borcu denir.¹⁰⁵ İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda işverenin sözleşmeyi feshetme hakkı doğar (İK 25/1). *Bu konuda işçinin göstermesi gereken özenin ölçüsü, işverenle arasındaki iş sözleşmesine göre belirlenir. Bun göre de; işçinin o iş için gerekli olup işverence bilinen veya bilinmesi gereken bilgi derecesi, mesleki bilgisi, yetenek ve niteliği göz önünde bulundurulur.*¹⁰⁶

Kurumlardaki eğitim personeli ile diğer personel görev, yetki ve sorumlulukları bakımından Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim, ilköğretim, özel eğitim ve ortaöğretim okulları yönetmeliklerinde ve kendi kurum yönetmeliklerinde belirtilen hükümlere uygun olarak çalışma borçlarını ifa ederler (ÖÖKY 36/1).

2.1.2. İtaat (Uyma) Borcu

İşçi işgörme borcunu kendi belirlediği şartlara göre değil yasalara uygun olarak işveren veya vekilinin emir ve talimatlarına uygun biçimde yerine getirmek zorundadır. İşçi, işgörme borcu dışında kalan kimi noktalarda (iş sağlığı ve güvenliği gibi) da işverenin talimatlarına uymak zorundadır. Yasaklanmış alanda veya saatte sigara içilmemesi veya kişilik haklarının ve eşitlik ilkesinin ihlaline yol açmıyorsa kapı kontrolü ya da işçinin üzerini aratmasına izin vermesi durumları buna örnek gösterilebilir. İtaat borcu işçiye işi ve işyeriyle ilgili olarak yasal çerçevede işverenin verdiği talimatlara uyma yükümü yükler. Bu yüzden de buna “uyma borcu” da denir. Ancak bu talimatlar hukuka (yasal hükümler ve sözleşmeye) uygun olmak zorundadır. Aksi taktirde işçinin bu talimatlara uyma gibi bir zorunluluğu yoktur. Ayrıca verilen emir ve talimatların konusunun suç ögesi taşıması ve işçinin sırf emre

¹⁰⁵ Akyiğit, İş Hukuku, s.152.

¹⁰⁶ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., ss.87-88.

uymuş olmak için emri yerine getirmesi durumunda işçi sorumluluktan kurtulamaz.¹⁰⁷

ÖÖK’de gerek eğitim personeli gerekse de diğer personel Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı olan kurumlarının yönetmeliklerine bağlı olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirmek zorundadırlar. İşveren veya vekili tarafından bir eğitim personelinin girdiği derslerde Türk Milli Eğitim amaçlarına ters düşecek şekilde birtakım propaganda yapması vb. bir eylemde bulunması istenemez. İstendiği takdirde bu personelin böyle bir emri yerine getirmesi beklenemez. Uyması halinde de bu durum işçiyi cezai sorumluluk altına sokar.

2.1.3. Sadakat Borcu

Sadakat borcu “bağlılık borcu” olarak da bilinip, iş sözleşmesiyle kurulan iş ilişkisinin tarafların karşılıklı güven ve sadakati temeline dayandığı düşüncesinden çıkar. İçerik olarak *işçinin, işverenin işi ve işyeriyle ilgili hukuken haklı çıkarılarını koruması, ona zarar vermemesi yükümü* anlamına gelir.¹⁰⁸ İşçinin sadakat borcu, temel olarak bazı hareketlerin yapılması ve bazı hareketlerden kaçılması biçiminde görünür. İşçi, öncelikle işverenin ve işyerinin çıkarılarını korumak adına bazı hareketleri üstlenir. İşyerini tehdit eden bir tehlikenin bildirilmesi, bu anlamda aktif bir davranışı içerir. İşçi, işini yaptığı sırada malzemede bir eksiklik veya araç ve gereçler ile makinelerde bir bozukluk gördüğünde, sadakat borcu uyarınca, durumu işverene/işveren vekiline bildirmek zorundadır. Bunların dışında yangın, sel, hırsızlık gibi olumsuz olaylar da işçinin işverene veya vekiline bildirmek zorunda olduğu durumlardır. Söz konusu bildirme yükümünün sınırları ise her somut olayın özelliğine göre belirlenmelidir.¹⁰⁹ ÖÖK’de eğitim personelinin eğitim araç gereçlerinin azlığı, gerekliliği veya yetersizliği gibi konularda, diğer personelin de aynı şekilde kullandıkları malzemelerle ilgili problemlerde işveren veya vekiline (müdür/müdür yardımcılara) bilgi vermesi örnek gösterilebilir. Ya da işyerini

¹⁰⁷ Akyiğit, İş Hukuku, s.153.

¹⁰⁸ Akyiğit, İş Hukuku, s.154.

¹⁰⁹ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.88.

zarara uğratabilecek sorunların varlığını gören bir çalışanın bu durumu işverene bildirmesi, işçinin sadakat borcunun gereğidir.

Diğer yandan işçi sadece aktif yöndeki davranışlar içinde değil, aynı zamanda bazı davranışlardan da kaçınmak yükümü altındadır. İşçi, işverenin ve işyerinin çıkarlarını korumak üzere, söz konusu çıkarlara zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmalıdır. Bu anlamda işçinin işyerindeki diğer işçileri haksız kışkırtması sadakat borcuna ters düşer.¹¹⁰ Ayrıca işçinin işverenle haksız rekabet etmekten kaçınması halinde ve hırsızlık yapmaması, öğrendiği iş ve meslek sırlarını açıklayamaması ve kendisi için dahi kullanamamasında “kaçınma/yapmama yükümü” bulunmaktadır.¹¹¹ Bu anlamda bir öğretmenin rüşvet alması meslek etiğine aykırı ve bir suç olmasının yanında, işverene karşı sadakat borcunun da çiğnenmesi demektir. Böyle bir durum sadece kendisinin değil, çalıştığı kurumun da lekelenmesine, zarar görmesine neden olur. Gene bir öğretmenin diğer personelle veya öğrenci/kursiyerlerle haksız bir şekilde işveren aleyhine konuşmaması da sadakat borcunun bir gereğidir. Gene çalıştığı kurumdaki işini olumsuz etkileyecek ek bir uğraşa giren işçi bu durumu işverene bildirmek zorundadır. Ancak eğitim alanında birden fazla öğretim kurumunda çalışmak çok yaygındır. Ek gelir elde etmek isteyen bir öğretmen asıl görevli bulunduğu kurumun dışında başka bir kurumda da ders saati ücretli çalışabilmekte. Burada dikkat edilmesi gereken husus, sadakat borcu hükmüncce öğretmenin bu durumu asıl işverene bildirmesi gerektiği ve işverenin izni dışında çalıştığı kurumla ilgili gizli nitelikteki bilgileri diğer kuruma/kişilere aktarmamasıdır.

İşçinin sadakat borcu hükmüne uymaması, işverene bu nedenle anlaşmayı feshetme hakkı verir (İK 25/II-e). Duruma göre işçinin tazminat ödemesine (İK 26/2) veya aldığı izin ücretinin iadesine götürebilir (İK 58). Sadakat borcu iş sözleşmesi devam ettiği sürece varlığını sürdürür ve o bitince de bu borç da son bulur. Eğer taraflar isterlerse sözleşmeyle (veya bazen bir yasa hükmüncce) sadakat borcu sözleşmenin sona ermesinden sonraki zamanları da etkileyebilir. Taraflar arasında belli koşullarla

¹¹⁰ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.88

¹¹¹ Akyiğit, İş Hukuku, s.154.

yapılacak bir sözleşme sonrasına yönelik rekabet yasağı anlaşması (BK 348 vd.) ile işçinin sır saklaması ve/veya rekabetten kaçınması öngörülebilir.¹¹²

2.2. İşverenin Borçları

İş sözleşmesinin işveren tarafı için doğurduğu borçlar üç grupta incelenebilir. Bunlar işverenin “ücret ödeme borcu”, “işçiyi gözetme borcu” ve “eşit davranma borcu”dur.

2.2.1. Ücret Ödeme Borcu

İş sözleşmesinden işverene doğan en temel borç, işçiye yaptığı işin (işçinin işgörme borcunun) karşılığı olarak ücret ödemesidir. Ücret, daha önce belirtildiği gibi iş sözleşmesinin zorunlu öğelerinden birisidir (İK 8/1). Ücret borcunun kaynağının, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin olması ve işçinin geçinmek için bütünüyle ücrete bağımlı oluşu karşısında, ücret borcuna devletin geniş ölçüde karıştığı görülür. Sosyal nitelikteki devlet, koruyucu ücret siyasetlerini geliştirerek, çalışma barışını sağlar. Diğer yandan ücrette eşitlik anlayışını temel alır.¹¹³

Bizzat işgörme eyleminin karşılığının kök/asıl ücret, bunun dışındaki sosyal/insani yapılan ödemelerin de sosyal ücret olarak anıldığı daha önce iş sözleşmesinin unsurları kısmında belirtilmişti. Bunların dışında ücretle ilgili “net ücret” ve “brüt ücret” kavramları da bulunur. İşverenin çalışana ödediği ve ücret bordrosunda gösterilen ücret brüt, bu ücretten vergiler, sosyal sigorta primleri ve diğer kamu kesintileri, konut edinme fonu, zorunlu tasarruf fonu, savunma fonu, sendika aidatı vb. kesintilerden sonra çalışanın eline efektif olarak geçen gelire net ücret denir.¹¹⁴ Bir de “giydirilmiş ücret” vardır ki, o da ihbar/kıdem ve kötü niyet tazminatı ile peşin parayla fesihte peşin ödenen paranın ve iş güvencesinde boştaki süre ücretinin hesabında kullanılır.¹¹⁵

¹¹² Akyiğit, İş Hukuku, s.157.

¹¹³ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.91.

¹¹⁴ <http://www.ikademi.com/ucret-yonetimi/507-emek-ve-ucret.html> (12/05/2009)

¹¹⁵ Akyiğit, İş Hukuku, s.158.

İşverenin ücret ödeme borcunu ifa etmesi bir takım etmenleri içerir. Bunlar *ücret sistemleri, ücretin miktarı, ödenme yeri, ödenme zamanı, ödenme biçimi, ödeneceği kişi, ödemenin ispatı, ücret garanti fonu ve ücrette zamanaşımıdır.*

2.2.1.1. Ücret Sistemleri

Aynı işgücü düzeyindeki iş verimleri için ödenecek olan ücretin hesaplanması yöntemlerine “ücret sistemleri” denir.¹¹⁶ Ücret sistemlerinin çeşitlerine dair farklı yaklaşımlar mevcuttur. Genel olarak bunlar *verime göre ücret, parça başına veya akord ücret, yüzde usulüne göre ücret ve zamana göre ücrettir.* Yaygın olarak kabul gören yöntem zamana göre ücrettir. Zaman ölçüsünün ay, hafta, gün veya saat oluşuna göre de aylık ücret, haftalık, günlük ücret ve saat ücreti gibi adlar alır. Bu sisteme göre esas, belirli bir işin elde edilmesi değil, belirli bir zaman dilimindeki çalışma karşılığında ücret ödenmesidir.¹¹⁷

ÖÖK’de de işin niteliği ister eğitim ister temizlik, güvenlik gibi faaliyetler olsun zamana göre ücret esastır. Yöneticiler aylık karşılığı görevlerini ifa ederler. Ancak özel okullar hariç, diğer özel öğretim kurumlarında çalışan yöneticiler ayrıca en fazla 6 saat derse girerek ek ders ücretli çalışabilirler. Asıl görevi kurumda olarak çalışan öğretmen, usta ve uzman öğreticiler aylık ücretli çalışırlar ve karşılığında haftalık olarak belirlenmiş ders saatlerini doldururlar. Bunların yanında ek ders ücreti karşılığında çalışan eğitim personeli de ücretlerini girdikleri ders saati göz önünde bulundurularak alırlar. Diğer personel, belirlenmiş olan çalışma saatlerinde işgörme borçlarını ifa ederler. Aylık, haftalık, günlük, vb. ücret ödenmesi konusunda yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır. Taraflar bu durumu sözleşmede belirleme serbestisine sahiptirler. Ancak yaygın olan tutum aylık ücretli çalışmadır.

¹¹⁶ <http://www.ikademi.com/ucret-yonetimi/507-emek-ve-ucret.html> (12/05/2009)

¹¹⁷ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.95.

2.2.1.2. Ücretin Miktarı

Bir işçinin en az alacağı miktar asgari ücrettir. Sosyal ve ekonomik gelişmelere ve fiyat dalgalanmalarına bağlı olarak değişen ve işçinin yaşam ihtiyaçlarını minimum düzeyde gidermesini sağlayan ücrete “asgari ücret” denir.¹¹⁸ Asgari ücret, İş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile en geç iki yılda bir belirlenir (İK 39/1). İşçinin alacağı ücret miktarı sözleşmede belirlenmişse (yasal asgari ücretten az olmamak kaydıyla), o miktarın ödenmesi gerekir. Eğer sözleşmede miktar belirtilmemişse ya da belirtilen miktar geçersizse, o çevredeki ve meslekteki örf ve âdete bakılarak, o işteki emsal işçilere ödenen (gene asgari ücretten az olmamak şartıyla) miktar belirlenir ve bu miktar ödenir.

ÖÖK’de ilgili kanun ve yönetmeliklerde diğer personelle ilgili ücret miktarı için bir özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu çalışanlara asgari ücretten az bir miktarda ücret ödenemeyeceği açıktır ve asgari ücretten fazla miktarda ücret ödenmesinde yasal olarak ters bir durum bulunmamaktadır. ÖÖKK 9. maddede 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 verilemeyeceği belirtilmiştir. Ayrıca sosyal yardım kapsamındaki bu ek ödemelerin, bütçe kanunlarıyla resmi okul öğretmen ve personeline sağlanan haklara denk olarak okulda çalışan öğretmenlere ve personeline de ödeneceği ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi kanunda okul türündeki ÖÖK’lerde çalışanların ücretleri hakkında bir kıstas belirlenmesine rağmen, okul dışındaki özel öğretim kurumu çalışanlarının ücret miktarları hakkında bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle okul dışındaki kurumlarda çalışan yönetici ve öğretmenlerinin (aylık toplam girmek zorunda oldukları ders sayısına karşılık ve haftada çalışılabilecek azami süreye kadar) aylık ücretlerinin asgari ücretten az

¹¹⁸ <http://www.ikademi.com/ucret-yonetimi/507-emek-ve-ucret.html> (12.05.2009)

olamayacağı söylenebilir ancak. Son olarak ÖÖK’de ek ders ücretli çalışanların ek ders ücreti miktarı, resmi okullar için tespit edilen miktardan az olamaz (ÖÖKK 9/4).

2.2.1.3. Ödenme Yeri

4857 sayılı İş Kanunu’na tabii işçilerin (para biçimindeki) ücretinin ya işyerinde ya da özel olarak açılan (işçinin) banka hesabına ödenmesi gerekmektedir (İK 32/1). Ancak 4857 sayılı Kanunun 32. maddesi, 5754 sayılı Kanunun 85 inci maddesi ile değiştirilmiştir buna göre 4857 sayılı Kanuna tabi işçi çalıştıran işverenlere, istihdam ettikleri işçiler için yapacakları ücret, prim, ikramiye vb nitelikteki ödemelerin banka kanalı ile yapılması zorunlu hale getirilmiştir.¹¹⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ücretlerin banka kanalı ile ödenmesinin usul ve esaslarını belirleyen “Ücret Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” 18/11/2008 tarih 27058 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

2.2.1.4. Ödenme Zamanı

İşveren, ücret ödeme borcunu iş ilişkisinin niteliği gereği, kural olarak, işçi işini yaptıktan sonra yerine getirir.¹²⁰ Yani işçi önce çalışır, sonra ücretini talep eder. Yasaca ücret en geç ayda bir ödenmek zorundadır. Fakat bu süre iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilebilir (İK 32/4). İş sözleşmesi devam ettiği sürece bu durum böyledir ancak sözleşme sona erdiğinde, (ücretin normalde ödeme zamanı ne olursa olsun) işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tamamının sözleşmenin son bulunduğu tarihte ödenmesi zorunludur (İK 32/5).

İK 34. maddesine göre “*Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal*

¹¹⁹ <http://www.bilgidenetim.com/makale/goster/177> (18.02.2009)

¹²⁰ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.96.

olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.”

Buradan anlaşılacağı üzere ödeme olanağı olan işverenin ücret ödemelerini geciktirmeye hakkı yoktur. Beklenmedik zorlayıcı bir neden bulunmadığı halde ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ücretini alamayan bir çalışanın işgörme borcunu yerine getirmekten kaçınmasında bir engel yoktur.¹²¹

2.2.1.5. Ödenme Biçimi

Ücret, kural olarak, Türk parası ile ödenir. Eğer taraflar arasında ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir (İK 32/2). Ayrıca senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz (İK 32/3).

2.2.1.6. Ödeneceği Kişi

Kural olarak ücretin alacaklısı işçidir ve ödeme işçinin sağlığında yapılmalıdır. Ancak işçinin ölümü durumunda ücret mirasçılara ödenir. Bir ÖÖK çalışanın da işçi kabul edilmesi sebebiyle, ölümü durumunda aylık ve ek ders ücreti onun kanuni mirasçısına ödenmelidir. İşveren, işçi dışındaki kişilere örneğin işçinin bir alacaklısına yapacağı ödemeye ücret borcundan kurtulamaz. Ancak işçi, kendisi dışındaki (üçüncü) bir kişiye ücretini alma yetkisi vermişse, durum değişir ve işveren, işçinin yetkili temsilcisine yapacağı ödemeye borcunu yerine getirmiş sayılır.¹²² Geçiminin alacağı ücrete bağlı olduğu düşünülen işçi, ücret alacağının yasal olarak tamamını bir başkasına devredemez ve işçinin borcu için ücretinin tamamına haciz konulamaz. Ücretin devri ve haczi kural olarak aylık ücretin sadece

¹²¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.137.

¹²² Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.98.

dörtte bir üzerinde gerçekleşebilir (İK 35).¹²³ Fakat aile üyelerine nafaka borcu varsa, yargıç kararıyla bu dörtte birlik oran aşılabılır.¹²⁴

ÖÖK'de görev yapan yönetici, öğretmen, uzman ve usta öğreticiler, ödül ve cezalar ile bunların uygulanması bakımından 657 Devlet Memurları Kanunu (DMK) hükümlerine tabiidir (ÖÖKK 9/5-b). Bu çalışanlardan birinin DMK'ye göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren bir fiil işlemesi durumunda, işçiye söz konusu ceza yerine brüt aylığından $\frac{1}{4}$ 'ü ile $\frac{1}{2}$ 'si arasında maaş kesim cezası verilir (ÖÖKK 9/6). Görüldüğü gibi burada yasaca ceza mahiyetinde de olsa işçinin maaşının yarısına kadar bir kesinti yapılabilmektedir.

2.2.1.7. Ödemenin İspatı

Ödeme borcu ister işyerinde gerçekleşsin isterse de işçinin bankadaki özel hesabına yatırılmak suretiyle gerçekleşsin, işveren işçiye İK'nin 37 madde 1. bendine göre ücreti ödediğine dair bir belge, bir ücret hesap pusulası vermek zorundadır. İK'nin aynı maddesinde bu pusulanın içeriğinde işçinin asıl ücretini ve bu ücrete ilave edilen ücret ekleri ile tüm kesintilerin gösterilmesi zorunlu kılınmıştır. Böylece işçi, ücreti hakkında kesin bir bilgiye sahip olacak ve eksik veya yanlış yapılan bir ücret ödemesine itiraz etme olanağına sahip olacaktır. Diğer yandan da işveren yaptığı ücret ödemelerini, ücret ekleri ile kesintileri kanıtlama imkânına sahip olacaktır. Ücret hesap pusulasının geçerli olabilmesi için bu belgede işverenin imzası bulunmalıdır. İmza yoksa işvereni hukuken bağlayacak özel bir işaretin pusulada yer alması gerekir (İK 37/1). Bu belgede ücret ödemesinin günü, ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler ile vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her kesintinin ayrı ayrı gösterilmesi gerekmektedir (İK 37/2).¹²⁵ Uygulamada genel olan bordro kullanımındır.

¹²³ Akyigit, İş Hukuku, s.164.

¹²⁴ Korkusuz, R., Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukukunda İşçilik Alacaklarının Korunması, Ankara, 2004, s.117 vd.

¹²⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.134.

2.2.1.8. Ücret Garanti Fonu

İşçiler açısından önemli bir sorun, işverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alması veya iflası gibi nedenlerle ücret ödeyememesi durumunda, bu durumun ortaya çıkmasından önce ücret alacakları inancı ile sürdürdükleri işin karşılığını alamamalarıdır. İş Kanunu 33. maddesi de bu doğrultuda, işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası kapsamında ayrı bir ücret fonu (ücret garanti fonu) oluşturulmasını öngörmüştür. Bu sayede işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi olasılığında İcra ve İflas Kanunu'nda öngörülen hükümlere başvurulması sonucu eskiden var olan işçinin ücret alamaması riski kısmen ortadan kalkmış olacaktır.¹²⁶ Bu fon, işsizlik sigortası kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu'dur ve miktarı işverenin ödediği işsizlik sigortası primleri toplamının %1'idir.¹²⁷

2.2.1.9. Ücrette Zamanaşımı

İşçi ücretleri alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır (İK 32/7). İşçi ücret alacağını geriye doğru beş yıl içinde isteyebilir. Bu süre aşılmışsa (örneğin altı yıl önce talep hakkı doğmuş ancak fakat ödenmemiş), işçi ücretini isteme hakkını kaybetmiş demektir. Ancak, bu durumda işçinin alacağı ortadan kalkmamış, sadece işçinin talep etme hakkı ortadan kalkmıştır.¹²⁸

Kullanılmamış yıllık izinlerin ücreti dahil ücretin zamanında ve gereğince ödenmemesi halinde işverenin gecikilen süre için mevduata uygulanan en yüksek faizi gecikme faizi olarak ödemesi gerektiği gibi işçinin bu yüzden sözleşmeyi derhal sona erdirmesi de mümkündür.¹²⁹

¹²⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.140.

¹²⁷ Akyiğit, İş Hukuku, s.165.

¹²⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.139.

¹²⁹ Akyiğit, İş Hukuku, ss.165-166.

2.2.2. İşçiyi Gözetme Borcu

İşçiyi gözetme borcu geniş kapsamlı bir borç olup, sınırlarını netleştirmek zordur. Genel olarak “işverenin işçinin sağlığına, bedenine, kişilik ve mallarına yöneltilmiş koruma yükümleri”¹³⁰ olarak algılanır.

İş ilişkisinin, kişisel ilişki kurması nasıl işçiyi işverene karşı sadakat borcu altına sokuyorsa, işvereni de işçiyi gözetmekle sorumlu kılmaktadır. Gerçekten de işçi, işverenin işyerinde, onun hazırladığı bir ortamda işi görmekte, bundan da öte işverenin yönetim etkisi çerçevesinde verdiği emir ve talimatlara uyma durumundadır. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınacak önlemler, verilen talimatların niteliği, işçinin kişilik hakları ve onuru bu konuda önemli olmaktadır. Bu nedenle işverenin emir ve talimatlarının iş ile ilgili olması, işçinin kişilik haklarına, özel yaşamına aykırı bir yön taşımaması konusunda işverenin gerekli özeni göstermesi zorunludur. Bu zorunluluğun bir kısmı yürürlükteki hukukumuzun genel hükümlerinden kaynaklanmakta bir kısmı ise özel düzenleme konusu yapılmış durumdadır.¹³¹

Anlaşılacağı üzere gerek işverenin gerekse de işveren temsilcisi müdür veya yardımcılarının verdikleri emir ve talimatlar çalışanın işiyle ilgili olmalı, kişilik hakları ve onuruna yönelik olmamalıdır. Ayrıca işle ilgili talimatların verilme biçimi bile burada önem kazanmaktadır. İşçiyi rencide edecek, onurunu zedeleyecek bir üsluptan kaçınılması işverenin işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir.

İşveren, bireysel iş ilişkisi ve işin niteliği bakımından hakkaniyet gereği kendisinden istenebileceği ölçüde, tehlikelere karşı gerekli önlemleri almak, uygun ve sağlıklı işyerleri ile (işçi kendisiyle birlikte oturuyorsa) sağlıklı yer sağlamak zorundadır (BK 332). İş Kanunu'nun 77. maddesine göre de “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri

¹³⁰ Akyiğit, İş Hukuku, s.167.

¹³¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.147.

noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.” Bir inşaat işçisine işveren tarafından baret, iş elbiseleri vb. malzemelerin verilmesi bu duruma örnek teşkil eder. ÖÖK’de istisnai durumların dışında işin niteliği gereği hayati tehlikelere yol açabilecek durumların varlığına pek rastlanmaz. Ancak olası tartışma, kavga vb. durumlarda, tüm çalışanların kurumda buldukları sürece can güvenliği için gerekli önlemleri alması işverenin gözetim borcudur.

İşçilerin sadece bedensel sağlıkları değil işyerine getirdikleri araç ve malzemelerin korunması da bu kapsamdadır. İşçinin işyerine getirdiği tüm malzeme, araç ve gereçler ile işe gelmek için kullandığı binek ulaşım araçları (işyerine ait park yerinde bulunmaları halinde), işveren tarafından iş süresi boyunca saklanmak ve korunmak zorundadır. Ancak işverene böyle bir yükümün getirilebilmesi için; söz konusu eşya ve araçların, işyerine işverenin bilgisi ve izni altında sokulmuş bulunması ve bunların ya işin görülmesi bakımından gerekli bulunması ya da getirmenin veya bulundurmanın olağan (normal) sayılması gerekir.¹³²

Gözetme borcuna işçinin işverenden gerçeğe uygun belge ve bilgi isteme olanağı da girebilir. Örneğin, işçi aldığı ücretlerle ilgili belge isteyebilir. İşverenin işçiye sağlık muayenesi için izin (vizite) vermesi, işçinin sosyal güvenlik primlerini tam ve zamanında ödemesi de bu borç kapsamında düşünülür.¹³³ Bunların yanında işçinin kişisel gelişimi için her türlü önlem alınması, mesleki eğitim olanakları ile sosyal ve kültürel gelişmesi için gerekli ortam yaratması da geniş anlamda gözetim borcuna girer.¹³⁴

İşçiyi gözetme borcunun gereğince yerine getirilmemesi halinde, içinde bulunulan duruma göre, işçinin sözleşmeyi derhal feshetmesi (İK 24/II-f) ve uğradığı zararların giderimini istemesi mümkündür. Hatta işçi bir iş kazası sonucu öldüğünde onun geride kalanlarının tazminat istemeleri de mümkündür (BK. 332). Şartları varsa

¹³² Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.102.

¹³³ Akyiğit, İş Hukuku, s.167.

¹³⁴ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.147.

işyerinde faaliyetin kısmen/tamamen durdurumu yahut işyerinin kapatımı gibi sonuçlar ile de karşılaşılabilir (İK 77 vd.).

Ayrıca böyle bir durumda işverenin devlete bir miktar idari para cezası ödenmesi de söz konusudur (İK 105).¹³⁵

2.2.3. Eşit Davranma Borcu (Haksız Ayrım Yasağı)

İşverenin aynı konumdaki işçileri arasında objektif açıdan haklı görülemeyecek herhangi bir ayrıma gitmemesi yükümlülüğüne “işverenin eşit davranma borcu” denir.¹³⁶ Anayasanın 10. maddesi “*Herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz*” diyerek genel olarak eşitlik ilkesini Anayasa düzeyinde güvence altına almıştır.

“...Öyle ki işveren, işçileri arasında dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzer nedenlere dayalı ayırım yapamaz (İşK. 5/1). Ancak eşit davranma (yahut haksız ayırım yapmama) yükümü, objektif farklılıklara kör bir nitelik taşımaz. Bu bağlamda, mesela belli bir eğilime aidiyetiyle tanınan işyerleri bakımından, işin doğası gereği ayırım gündeme gelebilir. Örneğin köy camisine imam olacak kişinin Müslüman olmasını aramak böyledir.

Yine işin niteliği yahut biyolojik nedenler ayırımı haklı kılmadıkça hizmet sözleşmesinin yapılışı, şartları ve uygulanması ile sona ermesinde gebelik veya cinsiyete dayalı bir ayırım da haklı görülemez. Üstelik bu ayırımcı işlemin doğrudan veya dolaylı olması da farklılığa yol açmaz (İşK. 5/3). Cinsiyet nedeniyle farklı ücret uygulanması da yasaktır. (İşK. 5/4,5). Bunlar dışında, işverenin esaslı nedenler bulunmadıkça tam süreli çalışan karşısında kısmi süreli çalışana (İşK. 5/2 ve 13/2); Belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan karşısında ise belirli süreli sözleşmeyle çalışana ayırım yapmaması gerekir (İşK. 5/2 ve 12).

¹³⁵ Akyiğit, İş Hukuku, ss. 168-169.

¹³⁶ Akyiğit, İş Hukuku, s.169.

*Kısmi süreli yahut belirli süreli çalışana haksız ayırım yapıp yapılmadığını “**emsal işçi**”ye bakarak saptarız. **Kısmi süreli çalışan işçi için emsal işçi**, bu işçinin çalıştığı işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. Eğer o işyerinde böyle bir işçi yoksa, bu kez o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işte tam süreli olarak çalıştırılan işçi emsal alınır (İşK. 13/3). Tam süreli çalışan işçinin emsal olabilmesi için kural olarak belirsiz süreli sözleşme ile çalışması gerekmez.*

***Belirli süreli sözleşmeyle çalışan için emsal işçi** ise; O işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli sözleşme ile çalışan işçidir. Ama o işyerinde böyle birisi yoksa, bu durumda o işkolunda şartları uygun bir işyerinde aynı veya benzer işte belirsiz süreli sözleşme ile çalışan işçi baz alınır (İşK. 12/3).¹³⁷*

İşverenin ayırım yasağını ihlal etmesi ve yukarıda bahsedilen nedenlerle farklı işlem yapması durumunda işçinin bunu ispat etmesi gerekir. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını kanıtlamak durumundadır (İK 5/7).

3. ÇALIŞMA SÜRELERİ, DİNLENME SÜRELERİ VE TATİLLER

Çalışmanın bu bölümünde İş Kanunu’na tabii işçilerin, dolayısıyla ÖÖK çalışanlarının çalışma (iş) süreleri ve dinlenme süreleri ile tatillerinin hukuki durumları anlatılmaya çalışılmıştır.

3.1. Çalışma Süreleri

İş süresi olarak da bilinen çalışma süresinin tam bir tanımı yoktur. Ancak İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (ÇSY)’nin 2. maddesinde çalışma süresi, “...işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre ...” olarak ifade edilmiştir. Ayrıca

¹³⁷ Akyiğit, İş Hukuku, ss. 169-170.

İş Kanunu'nun 66. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen süreler de işçinin çalışma sürelerinden sayılmıştır ki bunlar şöyledir;

“ 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 işverenin 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.”

İK'nin 68. maddesi uyarınca verilen ara dinlenmelerinin ise çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir. Şu halde işçinin işinde geçirdiği süreler (fiili çalışma süresi) ile fiilen çalışılmayan ancak çalışılmış kabul edilen haller (varsayılan çalışma süreleri) işçinin çalışma süresi kapsamı içinde yer almaktadır. ÇSY'de belirtilen fiili çalışma süresi, işçinin işgörmek amacıyla işgücünü işverenin emrine tahsis ettiği süredir. Yani, işçi işyerinde işverenin emir ve talimatlarını yapmaya hazır bulunmasına rağmen, işverence çalıştırılmadığı veya çıkacak bir işi bekleyerek geçirdiği süreler de fiili iş süresinden sayılır.¹³⁸

Ancak yaşamsal gereksinimler bakımından bir işçinin kendini süresiz ve aralıksız olarak işgörme eylemine adanması mümkün değildir. Bu nedenle modern hukuk

¹³⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.207.

anlayışında da çalışma süreleri sınırlarının çizilmesi zorunludur. İşçi her şeyden önce bir insan olarak maddi ve manevi varlığını sürdürebilmek, dinlenmek, kendini geliştirebilmek için boş zaman ihtiyaç duymaktadır. Ayrıca iş veriminin elde edilebilmesi, verimin arttırılabilmesi için çalışma sürelerinin makul ölçülerde sınırlandırılması gerekmektedir.¹³⁹

Normal çalışma süresi iş süresinin günlük ve haftalık çalışma sürelerine bölünebilip bölünemediği ve denkleştirmeye gidilip gidilemediği dikkate alınarak incelenir. Bazı iş kollarında o işi yapan işçinin çalışma (iş) süresini işin niteliği gereği günlük ve haftalık iş süreleri olarak belirlemek güç, hatta bazen imkânsızdır. Karayollarında, demiryollarında, deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve Deniz İş Kanunu'na tabii olmayan taşıma işlerindeki iş süreleri örnek olarak gösterilebilir.¹⁴⁰

Özel öğretim kurumlarında yapılan faaliyet gereği, bu kurumlarda çalışan işçilerin çalışma süreleri günlük/haftalık iş sürelerine bölünerek düzenlenir.

“Kanun koyucu 4857 sayılı İş K. kapsamına giren işlerde, haftanın diğer günleri çalışan bir işçiye haftada bir gün hafta tatili verileceği kuralını da dikkate alarak günlük ve haftalık iş süresini üst sınır çizerek göstermiştir. Buna göre, normal çalışma süresi “haftada en çok 45 saat” olup (İş K. 63/1) bunun haftanın çalışılan günlerine ilke olarak eşit biçimde bölünmesi gerekir. Fakat sözleşmeyle eşit olmayan bir dağılım kararlaştırılabilir. Ayrıca işçinin (hafta tatili dışında) haftanın 6 günü de çalışması da zorunlu değildir. Ancak seçilen şık ne olursa olsun, işçinin günlük azami çalışma süresi 11 saati aşamaz (İşK. 63 ve ÇSY. 4).

Örneğin taraflar haftada 5 gün çalışılacağını ve bunun 4 gününde 11'er saat, beşinci gününde ise 1 saat iş görüleceğini kararlaştırmış olabilirler. Önemli olanı, günlük normal azami iş süresi olan 11 saatin aşılmamasıdır...

¹³⁹ Ekonomi, M., İş Hukuku, İstanbul, 1987, 270 vd.

¹⁴⁰ Akyiğit, İş Hukuku, ss.277-278.

...genel olarak belirtilen günlük/haftalık normal çalışma süresinin hizmet akdi (iş sözleşmesi) veya toplu iş sözleşmeleriyle akdi/iradi olarak daha aşağı düzeyde tespiti de mümkündür. Örneğin bir işçinin haftanın 6 günü günde 5 saat çalıştırılacağında anlaşılabilir. Haftalık normal çalışma süresinin kanunen getirilen üst sınırdan daha aşağı bir düzeye indiriminin işyerinin bütün veya bazı birimlerine hatta belli bazı işçiye (işçilere) yöneltilmesi mümkündür. Nitekim kısmi süreli çalışmada durum böyledir. Böyle bir durumdaysa işçinin günlük ve haftalık normal çalışma süresi sözleşmede belirtilen süreden ibaret olacaktır.

Kanunen belirlenen günlük/haftalık azami normal iş süresinin altında bir sürenin çalışma süresi olarak kararlaştırılması henüz başta hizmet akdi kurulurken yapılabileceği gibi, hizmet akdinin devamı sırasında sonradan da yapılabilir. Sonradan yine anlaşma ile öngörülme durumunda işçinin o ana dek uygulanan iş sürelerinde indirim yaşanacağından, işçi ücretinden de indirime gidilebilir (Krş. İş K. 62)...¹⁴¹

İş Kanununda *normal iş süresi* haftada en fazla 45 saat olarak belirlenmiştir. ÖKK'de eğitim personeli için normal çalışma süresi için ayrı bir üst sınır verilmemiştir. Ancak aylık karşılığı girebilecekleri en fazla ders sayısı verilmiş olup bunlar çalışanın unvanına göre yasa ve yönetmeliklerce değişik oranlarda belirlenmiştir. Buna göre;

* Genel müdürü bulunan kurumların herhangi birinde; yöneticiler dışında eğitim personeli olarak çalışanlar, ihtiyaç hâlinde genel müdür tarafından sadece genel müdürlüğe bağlı kurumlarda aylık karşılığı gireceği ders saati kadar ders saati ücretli olarak görevlendirilebilir. Genel müdürü bulunmayan ve yönetimleri birleştirilen okullarda kurum müdürüne bağlı bir okulda görevlendirilmek üzere çalışma izni düzenlenen yöneticiler hariç eğitim personeli olarak çalışanlara, ihtiyaç hâlinde aynı

¹⁴¹ Akyiğit, İş Hukuku, ss.274-275.

müdüre bağlı diğer okullarda da aylık karşılığı gireceği ders saati kadar ders saati ücretli olarak görev verilebilir (ÖÖKY 30/5).

* Özel okullarda görevli yönetici ve öğretmenler ile uzman öğreticiler, dengi resmî okul öğretmenlerinin okutmakla yükümlü buldukları ders saati sayısı kadar derse girebilirler (ÖÖKY 30/6). Resmi okullarda yönetici ve öğretmenlerin aylık karşılığı okutmak zorunda oldukları haftalık ders saati ve ek ders bilgileri, kurumun türüne ve çalışanın unvanına/branşına göre Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Ve Öğretmenlerinin Ders Ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar ile 439 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Yüksek Ve Orta Dereceli Okullar Öğretmenleri İle İlkokul Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatleri İle Ek Ders Ücretleri Hakkında Kanun ve ilgili mevzuatta belirtilmiştir.

* Özel okullar dışındaki diğer özel öğretim kurumlarında görevli yöneticiler aylık karşılığı 6, ders saat ücreti karşılığı 6 olmak üzere haftada toplam 12 saat derse girebilirler. Usta öğreticiler dışındaki diğer eğitim personeli ise aylık karşılığı en fazla 20, ders saat ücret karşılığı en fazla 20 olmak üzere haftada toplam 40 saate kadar derse girebilirler (ÖÖKY 30/7).

* Kurumlarda görevli usta öğreticiler ile dil ve konuşma terapisti, fizyoterapist, psikolog, odyolog, sosyal hizmet uzmanı ve benzeri eğitim personeli olarak görevlendirilenler ise aylık karşılığı haftada en fazla 40 saat ders/seans görevi yaparlar (ÖÖKY 30/8).

Görüldüğü gibi eğitim personelinin haftada girebileceği en fazla ders saati belirtilmiştir. İş Kanunu 63/1'e göre haftalık azami çalışma süresi 45 saattir. ÖÖK'de işveren, iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan aylık karşılığında haftada girmekle yükümlü ders saatini dolduran işçisini 45 saate kadar daha çalıştırabilir. Yani işverenin, aradaki bu fark için işçiyi çalıştırmamak kadar, aradaki süre için işçiyi işin niteliğine uygun görevlerde (ders hazırlığı, program geliştirme, tanıtım işleri gibi) çalıştırma hakkı vardır.

Kısmi süreli yani ek ders ücretli çalışan bir öğretmenin haftada kaç saat derse gireceği/girebileceği iş sözleşmesinde belirtilir. Tam süreli çalışan emsal öğretmene göre bu saat en fazla 30 saat olabilir (45saatin üçte ikisi - 2/3 oranı). Sadece bir kurumda çalışması halinde durum budur. Ancak birden fazla kurumda çalışması halinde, her bir kurumdaki çalışma süresinin toplamı en fazla yasal azami süre (45 saat) olacaktır.

İlgili ÖKK mevzuatında eğitim personeli için bir gün içinde çalışacağı azami süre hakkında üst sınır belirtilmemiştir. Boş geçilen bu noktada İK'nin 63. maddesine göre tüm çalışanların günde azami 11 saat/seans çalışabileceği sonucuna varılabilir. Bir eğitim personelinin çalıştığı her gün aynı sayıda derse girme gibi bir zorunluluğu yoktur. Hafta içinde aylık karşılığı girmek zorunda olduğu ders saatinin altında ve girebileceği üst sınırdan fazla olmamak kaydıyla, gün bazında belirlenen haftalık ders programlarına göre çalışırlar. Çalışma takvimi süresince haftalık ders programı değişikliğiyle gün bazında ders sayı ve saatlerinde değişiklik yapılamayacağına engel bir durum yoktur. Uygulamada ders programlarında değişiklik yapılmasına çok sık rastlanır. Haftada girecekleri ders saati sözleşmede belirtilir.

Kurumda çalışan diğer personelin çalışma süreleri hakkında ilgili ÖÖKK ve ÖÖKY'de özel bir düzenleme bulunmamakta olup, ÖÖKY'nin 30. madde 11. fıkrasında, bu çalışanların çalışma sürelerinin 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerince düzenleneceği belirtilmiştir.

“...Günlük/haftalık çalışma süresinin kanunen öngörülen sınırı (yoksa akdi süre değil) işçinin kişiliğine yönelik olduğundan (ÇSY. 11), işçinin tek hizmet akdinde de girebildiği birden çok hizmet akdinde de geçerlidir. Bu yüzdendir ki, mevcut bir hizmet akdiyle çalışan işçinin, bu akitteki işgörme borcu devam ederken başka bir hizmet akdiyle de çalışması, ancak kanunen öngörülen günlük/haftalık azami çalışma

süresi aşılmamak kaydıyla mümkündür. Aksi halde yasal azami süreyi aşan kısım geçersiz sayılır... ”¹⁴²

Şu halde, bir eğitim personelinin iki kurumda birden çalışması, azami ders saati sayısını aşabileceği anlamına gelmez. Unvanına/branşına göre haftada girebileceği azami ders saatinden fazla derse girse bile, bu sınırı aşan ders saatinin ücretini alamaz. Örneğin iki ayrı kursta çalışan bir Matematik dersi öğretmeni, asıl görevli bulunduğu kurumda maaş karşılığı 20 ve ek ders ücreti karşılığı 10 saat derse girse, ek ders ücretli çalıştığı kurumda en fazla 10 saat daha derse girebilir. Eğer ikinci kurumda 15 saat çalışırsa, yasal olarak üst sınır aştığı için 5 saatlik ücretini alma hakkı yoktur, boşa çalışmış sayılır.

İşçinin isteği, işverenin kabulü halinde günde 11 saati aşmamak koşuluyla işçi haftalık azami süresinden (45 saat) fazla çalışabilir. Bu çalışma yılda 270 günü aşamaz (İK 41/1). Bu fazla çalışmanın ücretlendirilmesi ise, 45 saatin üstündeki her saat için saatlik ücretinin en az %50 oranında fazla olacak şekilde yapılır. Örneğin normalde saati 10 TL ise, fazla çalışılan her bir saatin ücretinin en az 15 TL olması gerekir.

Bir diğer ücretlendirme de fazla sürelerle çalışma için yapılır. Burada da iş sözleşmesinde kararlaştırılan çalışma saatinden, yasal azami süreyi aşmayacak şekilde fazla saatlerle çalışılması söz konusudur (İK 41/3). Sözleşme gereği 25 saat derse girmek üzere anlaşılan bir usta öğreticinin haftada 35 saat girmesi gibi. Bu durumda her bir saat için normal saat ücretine % 25 oranında ekleme yapılır. Örneğin saatinin 10 TL olması halinde, fazla süreli çalışmasına karşılık her bir saat için 12,5 TL ödenir.

Ancak ulusal bayram ve genel tatil günleri öncesi veya işçinin isteği ile izin yaptığı vb. durumlarda, işçinin, çalışmadığı bu gün veya saatleri en geç iki ay içinde, günlük yasal azami süreyi (11 saat) aşmayacak ve tatil günlerine gelmeyecek şekilde

¹⁴² Akyigit, İş Hukuku, s.275.

çalışarak telafi etmesi mümkündür (İK 64, ÇSY 7). Bahsedilen bu telafi çalışmaları fazla çalışma olarak kabul edilmez.

Aylık çalışma süresinin haftalara/günlere bölünemeyen işlerde denkleştirme yoluna gidilir. Denkleştirme, birçok haftadan oluşan bir zaman diliminde işçinin ortalama haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmayacak biçimde uygulanan esnek bir çalışma yöntemidir.¹⁴³ Ancak özel öğretim kurumlarında işin niteliği açısından bu pek rastlanmayan bir durum olmasına rağmen, uygulamada bazı özel durumlarda taraflar arasında karşılıklı anlaşma yoluyla işçinin çalışma süreleri bu şartlarla düzenlenebilir.

3.2. Dinlenme Süreleri ve Tatiller

İşçi gerçek bir kişidir. Bu nedenle iş sözleşmesiyle üstlendiği çalışma yükümünü haftanın yedi günü yirmi dört saat yapması beklenemez. Doğal olarak dinlenmeye, ailesine ve çevresine vakit ayırmaya, toplumsal ve kültürel etkinliklere katılmaya, kendisine adayacağı boş vakte ihtiyacı vardır. Bu nedenle iş hukuku işçiye ara dinlenmeler ve tatil yapma izni ve imkânı sağlamıştır.

“Sağlığını ve iş gücünü koruması ve yenilemesi amacıyla, günlük, haftalık ve yıllık çalışma sürelerinde çalışanlara tanınmış bir hak olan dinlenme hakkı, bir çok ülkede olduğu gibi, ülkemizde anayasal temel hak olarak güvence altına alınmıştır. Gerçekten, “çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlığını taşıyan Anayasanın 50. maddesinde önce, “dinlenmek, çalışanların hakkıdır” (f.-fıkra-3) denilerek, çalışanların sosyal hakkı vurgulanmış; hemen bunu takip eden fıkrada da, ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve koşullarının kanunla düzenleneceğini belirtmiştir (f.4)...

Çalışanlara dinlenme hakkı tanınmasında güdülen amaçların gerçekleşebilmesi için, çalışanın dinlenme sürelerinde, kendisinin ve ailesinin tek geçim kaynağı olan

¹⁴³ Akyiğit, İş Hukuku, s.275.

ücretini almaya devam etmesi gereklidir. Gerçekten, dinlenme süresi içinde işçi ücret alamazsa, uğradığı maddi kaybı gidermek için uğraşacağından, kendisine tanınan dinlenme hakkı ile güdülen, işçinin sağlığının korunması ve işgücünün korunup geliştirilerek veriminde artış sağlanması amaçları da gerçekleşmemiş olacaktır. Nitekim hafta tatili ve bayram tatili ile yıllık izin haklarının ve koşullarını yasayla düzenlenmesini öngören Anayasa'nın 50. maddesinde bu izinlerin "ücretli" olacağı belirtilerek, tatil ve yıllık izin sürelerinin ücretli olması ilkesi benimsenmiştir... ”¹⁴⁴

Dinlenme süresi, çalışarak yorulan işçinin bedensel ve ruhsal olarak çalışmaya ara vererek dinlendiği süredir. Bu konuyla ilgili hukuk kuralları incelendiğinde dinlenme sürelerinin “günlük dinlenme (ara dinlenmesi)”, “haftalık dinlenme (hafta tatili)” ve “yıllık dinlenme (yıllık ücretli izin)” şeklinde incelebileceği söylenebilir.¹⁴⁵ Bunların yanında “ulusal bayram ve genel tatillerde dinleme” de dinlenme süreleri ve tatillere ilave edilebilir.

3.2.1. Günlük Dinlenme (Ara Dinlenmesi)

Bir işçinin gün içinde çalıştığı azami süre içinde duraksız bir şekilde çalışması beklenemez. Yemek, su içme, tuvalet gibi doğal ihtiyaçlarını gidermesi için boş zamana ihtiyacı vardır. İşçiye günlük çalışma süresi içinde tanınması gereken (ve iş süresinden sayılmayan) bu süreye “ara dinlenmesi” adı verilir (İK 64). Çalışılan her bir gün içinde tanınması gerektiğinden “günlük (gün içindeki) dinlenme” süresidir.¹⁴⁶

İş Kanunu 68. madde 1. fıkrasında o yerin âdetine ve işin gereklerine göre ayarlanacak ve çalışma süresinin ortalama bir kesimine rastlayacak şekilde işçilere ara dinlenmesi verilmesini öngörmüştür.

Kanun, ara dinlenmesi sürelerini işyerindeki günlük çalışma sürelerine göre belirlemiştir.

¹⁴⁴ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. ss.241-242.

¹⁴⁵ Akyiğit, İş Hukuku, ss.303-304.

¹⁴⁶ Akyiğit, İş Hukuku, s.304.

Buna göre işçilere;

- a) dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- b) dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c) yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir.

Kanunda belirlenen bu süreler asgari sürelerdir. Dolayısıyla, sözleşmelerle daha uzun ara dinlenmesi kararlaştırılabilir.

“Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz (İşK. m.68 f.5). Ancak, sözleşmelerle ara dinlenmelerinin çalışma süresinden çalışma kabul edilebilir. Yargıtay’a göre, toplu iş sözleşmesinde ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılacağına ilişkin hüküm bulunsa dahi, işçi ara dinlenmesinde çalıştırılmamışsa, bu süre fazla çalışma sayılmaz ve zamlı ücret istenmez. İşçiye sadece normal ücretin ödenmesi gerekir. ..

Günlük çalışma süreleri içinde işçilere verilecek ara dinlenmelerinin aralıksız verilmesi esastır. Ancak, iklim, mevsim, o yerdeki örf ve gelenekler veya işin niteliği göz önünde tutularak toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile bu süreler aralı olarak kullanılabilir (İşK m.68 f.2,3).

Ara dinlenmesi, işyerinin değişik kısımlarında çalışan bütün işçilere aynı zamanda uygulanabileceği gibi, her kısma farklı zamanlarda da verilebilir (İşK m.68 f.4). Ancak, bir işyerinin aynı kısmında çalışan bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesinin verilmesi asıldır. Bununla beraber, işin gereğine göre aynı kısım içinde de nöbetleşe dinlenme yapılabileceği sözleşmeler ile kararlaştırılabilir.

İşçi, kural olarak ara dinlenmesini serbestçe kullanabilir; yani isterse işyerinde kalır, isterse bu zamanı işyeri dışında geçirir. Dolayısıyla, işçinin ara dinlenmesi sırasında işyeri dışına çıkması kural olarak engellenemez. Bununla beraber, işin ya da işyerinin özelliği işçilerin dinlenme sırasında işyeri dışına çıkmalarını sakıncalı kılıyor veya güçlük yaratıyorsa, ara dinlenmelerini işçilerin işyerinde geçirmelerini işveren kararlaştırabilir. İşverenin bu yöndeki kanuni talimatı kanuna aykırı

sayılmaz. Ancak, işyerinde kalsa bile, işçi ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir; bu süre içinde işçi çalışmaya zorlanamaz. İşçi ara dinlenmesinde çalıştırılır veya işverenin talimatıyla işin başında bulundurulur ve çıkacak iş için bekletilirse, ara dinlenmesi süresi iş süresinden sayılır... ”¹⁴⁷

ÖÖK’de yapılan çalışma eğitim-öğretim hizmeti olduğundan, sadece derse giren personelin değil, öğrenci/kursiyerlerin de sık aralıklarla dinlenme sürelerine ihtiyaçları vardır. Dört saate kadar 15 dakika veya yedi buçuk saate kadar yarım saat kuralından farklı bir uygulama vardır. Her iki ders arasında süresi kurumun türüne ve yönetimine göre değişiklik gösteren teneffüs molaları ve ayrıca yemek molası verilir. Bu sürelerin ne kadar olduğu hakkında ÖKKK ve ÖÖKY’de bir bilgi verilmemiş olup, uygulamada bu teneffüs araları on dakika ile yirmi dakika arasında değişmektedir. Bu teneffüs zamanında öğretmenlerin nöbetçi oldukları günler hariç işle ilgili çalışma zorunlulukları olmadığı gibi kurumda bulunma zorunlulukları da yoktur. Diğer personel için ara dinlenmeleri yukarıda belirtilen hükümler çerçevesinde iş sözleşmesine göre işveren tarafından belirlenir.

3.2.2. Haftalık Dinlenme (Hafta Tatili)

Kaynağı dine dayanan ve haftanın bir gününün ibadet günü olarak kabul edilmesiyle doğan “hafta tatili”, işçilere haftanın yorgunluğunu atıp dinlenmeleri amacıyla tanınmış, ücretli bir tatildir. Kanunen işverene haftanın yedi günü faaliyetini sürdürme olanağının verilmesi, orada çalışan işçilerin de yedi gün tatil yapmadan aralıksız çalıştırılabileceklerini göstermez. İşçilerin yedi günlük zaman diliminde kesintisiz en az 24 saatlik dinlenme hakkından (hafta tatili) yararlanmaları şarttır. (İK 46/1). Aynı şekilde işçilerin Hafta Tatili Kanunu’nun 2. maddesine göre haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır.¹⁴⁸

Hafta tatili, hafta içindeki çalışmakla yükümlü olduğu süreyi tamamlayan işçiye tanınır. Yani hafta tatilinden önceki iş günlerinde çalışarak haftalık iş süresini

¹⁴⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. ss.242-243.

¹⁴⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.245.

dolduran işçiye verilir (İK 46). Ülkemizde önceleri Cuma günü olan hafta tatilinin, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun (UBGTHK)'la Pazar günü olması benimsenmiştir. Halen uygulanan bu kanuna göre hafta tatili kural olarak Pazar günüdür (UBGTHK 3/A). Ancak iş hukuku uygulamasında hafta tatilinin Pazar gününe denk gelmesi zorunlu değildir, başka bir gün de olabilir.¹⁴⁹

Hafta tatiline hak kazanmak için aranan sürenin hesabında fiilen çalışılan sürelerin yanında,

- a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
- c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, çalışılmış günler gibi hesaba katılır (İK 46/3).

Yasaya aykırı olmasına rağmen, işçinin normal çalışma süresini tamamladıktan sonra hafta tatili gününde de çalıştırılması durumunda, bu çalışmalar için % 50 zamlı ücret ödenmelidir. Buna göre, hafta tatilinde çalışan işçiye hafta tatili günü için; çalışmadan yasa gereği almaya hak kazandığı bir günlük tutarındaki ücretine, bir günlük çalışması karşılığında % 50 zamlı olarak hesaplanan bir günlük ücreti, yani işçinin 1,5 gündeliği daha eklenecek ve bu şekilde o gün için toplam 2,5 gündelik ücret ödenmesi gerekecektir.¹⁵⁰

3.2.3. Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Dinlenme

İşçinin bulunduğu ülkenin ulusal ve/veya genel günlerinde topluma katılabilmesi, kendisine ve ailesine zaman ayırabilmesi amacıyla ilan edilen tatil günleri vardır.

¹⁴⁹ Akyiğit, İş Hukuku, s.305.

¹⁵⁰ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. ss.247-248.

Bunlara ulusal bayram ve genel tatil günleri adı verilir. Amacı yorulan işçinin dinlenmesi olmamasına rağmen, dinlenme sağlanmasına da engel yoktur.¹⁵¹

Ülkemizin tek ulusal bayramı Cumhuriyet Bayramı'dır. 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü bütün gün devam eder (UBGTHK 1). Genel tatiller ise *resmi ve dini bayram günleri* ile *yılbaşı günüdür*. *Yılbaşı günü* her yılın 1 Ocak günü olup o gün yılbaşı tatili sayılır (UBGTHK 2/c). Resmi bayram günleri; 23 Nisan günü *Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı*, 19 Mayıs günü *Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı* ile 30 Ağustos günü kutlanan *Zafer Bayramı*'dır (UBGTHK 2/a). Dini bayram günleri ise her yıl arefe günü saat 13.00'ten itibaren *Ramazan Bayramı*'nda 3,5 gün, *Kurban Bayramı*'nda 4,5 gündür (UBGTHK 2/b).

Resmi daire ve kuruluşlar, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil edilir (UBGTHK 2/1-d). Nitelikleri gereği sürekli görev yapması gereken kuruluşlar ise, özel yasalarındaki hükümler uyarınca açık tutulur (UBGTHK 2/3). Ancak, *özel işyerlerinin* sadece 29 Ekim günü kapatılması zorunludur (UBGTHK 2/4). Burada özel işyerleri deyimi ile özel sektör işyerleri değil, İş Kanunu ve diğer özel hukuk hükümlerine tabi işyerleri anlatılmaktadır. Dolayısıyla, kamu tarafından özel hukuku hükümlerine göre işletilen kamu iktisadi teşebbüslerine ait işyerleri, özel işyeri olarak genel tatil günlerinde faaliyette bulunabilirler.¹⁵²

Ulusal bayram ve bu genel tatillerde işçiye çalışmadığı halde ücretinin ödenmesi gerekir, yani ücretli tatillerdir. İşçinin bu günlerde çalışması durumunda o gün için, birisi tatil günü ücreti, diğeri de çalışması karşılığı ücret olmak üzere toplam 2 günlük ücret ödenir.¹⁵³

Özel öğretim kurumları da dengi resmi kurumlar gibi Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı çalışırlar ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapıldığından burada çalışan personel de çalıştırılmaz. Ancak sözleşme hükümlerinde özel olarak belirtilmişse

¹⁵¹ Akyiğit, İş Hukuku, s.306.

¹⁵² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.248.

¹⁵³ Akyiğit, İş Hukuku, s.306

işverenin talebi doğrultusunda çalışması (derse hazırlık, program geliştirme gibi) istenen eğitim personeli ve tatil süresince okulda bekçilik yapmak, vb. görevli işçiye tatil günlerinde çalıştıkları her gün için 2 günlük ücret ödenmelidir.

Ayrıca kurumlarda görevli yabancı uyruklu çalışanlara kendi devletlerince kabul edilmiş milli ve dini günlerinde eğitim-öğretim çalışmalarını aksatmamak koşuluyla kurum yöneticilerinin teklifiyle valilikçe izin verilebilir (ÖÖKY 33/6). Ancak bu iznin ücretli olup olmayacağı hakkında bir hüküm belirtilmemiştir. 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunu'nun 9. maddesinde yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık geçici iş göremezlik ödenekleri ile işsizlik sigortası ödeneği alınan süreler, kanuni çalışma süresine dâhil edilmiştir. Fakat kanunda kendi ülkesindeki milli gün ve bayramlarda kullandığı izinlere dâhil bir hüküm bulunmamaktadır.

3.2.4. Yıllık Dinlenme (Yıllık Ücretli İzin)

İşçilere sağlanan en önemli dinlenme hakkı yıllık ücretli izindir. Bir yıl boyunca çalışarak yorulduğu düşünülen işçiye dinlenip ruhsal ve bedensel yorgunluğunu atması için yılda bir kez ve birbirini izleyen günler biçiminde sağlanan ücretli bir izindir. İzin süresince ücretinin ödenmemesi durumunda, gelirini yitiren işçinin kaybını önlemek için başka bir işte çalışmak zorunda kalma ihtimali düşünüldüğünden, izin günlerinin ücretinin ödeneceği aynen kabul edilmiştir.¹⁵⁴ Anayasa'nın 50. maddesinde çalışanların "ücretli yıllık izin hakları"nın kanunla düzenleneceği belirtilmiş, İK 57/1'de de işverenin, ücretli yıllık iznini kullanacak her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, işçiye izne başlamadan önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorunda olduğu hüküm altına alınmıştır.¹⁵⁵

"...Yıllık ücretli izin "izin" (serbest zaman) ve "bu izin süresine ait ücret"ten oluşur. Hizmet sözleşmesi devam ettiği (yani hala izin kullandırılabilirliği) hallerde izin ve ücret birlikteliği içinde sağlanır. İşçi istese de bu haktan vazgeçemez, iznini satamaz.

¹⁵⁴ Akyiğit, İş Hukuku, s.307.

¹⁵⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.250.

Fakat hizmet sözleşmesi izin kullanmadan son bulursa, artık onu izin ve ücret birlikteliği ile sağlamak olanaksızlaşacağından, bütün/birliktelik bozulur. Sadece kullandırılmayan yıllık izin günlerine ait izin ücreti (işçinin son ücretinden hesaplanarak) ödenir (İşK. 59). Bunun için, sözleşmenin nasıl sona erdiği önemli değildir (İşK. 59). İster fesihle isterse de işçinin ölümü ile son bulsun, kullandırılmayan yıllık izinlerin ödenmek (ödenmesi) gerekir. Yıllık izin ücreti işçiyle birlikte mezara girecek nitelikte bir hak değil, ekonomik/mali bir haktır ve ölen işçinin mirasçılara geçer. Çeşitli tartışmaların bulunduğu bu konuda Yasakoyucu (İşK. 59) veya Yargıtay da sonuçta uygun bir eğilim içine girmiştir. Kullandırılmayan yıllık izinlere ait bu ücretten SSK. primi kesilmez... ”¹⁵⁶

Bir işçinin ücretli yıllık izin kullanma hakkını elde etmesi iki koşula bağlıdır. Bunlar, işçinin içinde bulunduğu iş ilişkisinin yıllık iznini engellememesi ve bu izni hak etmek için gereken asgari bekleme süresinin dolmasıdır.

“Yıllık ücretli izin BK’de tanınmadığından onun dışında kalan bir iş yasasına bağlı biçimde hizmet sözleşmesiyle çalışmanın bulunması gerekir. Ancak bu bile yeterli olmayabilir. Zira İş Kanunu kapsamında “süreksiz işlerde” çalışanların (İşK. 10/2) ve “mevsimlik işlerde”ki işçilerin (İşK. 53/3) yıllık ücretli izin hakları yoktur. Ayrıca kısmi süreli çalışmanın bazı görünüm biçimlerinde de dürüstlük kuralı, yıllık ücretli izin hakkını tartışmalı hale getirebilir. Örneğin her ay sadece bir gün çalışan işçinin durumu böyledir. Ancak bu ihtimal dışında kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışmada (YÜİY. -Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği- /13) ve ödünç iş ilişkisinde de (YÜİY. 14) yıllık ücretli izin hakkı mevcuttur. Özel okul öğretmenleri ise yaz (sömestr) tatilinde okulda çalıştırılıyorsa yıllık izin hakları tanınır.”¹⁵⁷

Şu halde okul dışındaki özel öğretim kurumlarında hem sürekli hem kısmi süreli (haftanın sadece bir günü gibi az süreli hariç) çalışan eğitim personeli ve diğer personelin yıllık ücretli izin kullanma hakları vardır. Okullarda ise bir çalışma yılı içerisinde eğitim-öğretime iki kere ara verilir. Bunlar *yarıyıl tatili* ve *yaz tatilidir*.

¹⁵⁶ Akyiğit, İş Hukuku, ss.307-308.

¹⁵⁷ Akyiğit, İş Hukuku, s.308.

Normal şartlarda bu tatillerde ders yapılmadığından dolayı eğitim personelinin çalışması beklenmez. Ancak iş sözleşmesi gereği, eğitim-öğretime hazırlık vb. çalışmaları yapmak için bu personele yarıyıl ve yaz tatillerinde çalıştırılıyorsa, Akyiğit'in de belirttiği gibi yıllık izin hakları tanınır.

Türk iş hukukunda bir işçinin yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için en az belli bir süre hizmetinin bulunması gerekir. Bu en az süreye “bekleme süresi” denir.¹⁵⁸ Bu izine hak kazanabilmesi için işçinin, işyerine girdiği günden, yani fiilen işe başladığı tarihten itibaren en az bir yıl çalışmış olması gerekir. İş sözleşmesinde bir deneme süresi öngörülmemiş ise, bekleme süresine deneme süresi de dahil edilir (İK 53).

İşçilerin her biri aynı miktarda izin kullanamaz. Bir işçinin ne kadar yıllık ücretli izine hak kazandığı öncelikle işçinin yaşına bağlıdır. Eğer işçi 18 yaşından küçük, 50 yaşında veya 50 yaşından daha büyükse, hizmet süresi ne olursa olsun, ona verilecek izin 20 günden az olamaz (İK 53/5). Eğer işçi 18 yaşından büyük ve 50 yaşından küçük ise, bu durumda işçinin toplam hizmet süresine bakılır. İşçinin hizmet süresi

- 1 yıldan 5 yıla kadarsa (beş yıl dahil) yılda 14 gün,
- 5 yıldan fazla ve 15 yıldan az ise yılda 20 gün,
- 15 yıl (dahil) ve fazla ise yılda 26 gün yıllık ücretli izin yapma hakkı vardır (İK 53).

Bu süreler işçiye verilebilecek en az yıllık izin süreleri olup, sözleşmeyle arttırılabilir. İznini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olan işçiye, işçinin isteği ve durumu belgelemesi şartlarıyla işveren en çok 4 güne kadar “ücretsiz yol izni” vermek zorundadır. Yol izni yıllık izin süresinden sayılmaz.¹⁵⁹

Özel öğretim kurumunda çalışan herhangi bir personel en az bekleme süresi olan bir yılı doldurduğu takdirde yıllık ücretli izin yapmaya hak kazanır. Ancak ÖÖKK 9. madde 2. fıkrasında belirtilen şartlar nedeniyle bir yıldan daha az süreli bir sözleşme yapan eğitim personeli şu halde yıllık ücretli izine hak kazanamamaktadır. Ülkemizde işyeri çalışması bir yılı doldurmeyen işçiler için, orantılı bir izin hakkı

¹⁵⁸ Akyiğit, İş Hukuku, s.309.

¹⁵⁹ Akyiğit, İş Hukuku, ss.309-310.

tanınmamıştır. Oysa Alman Federal İzin Yasası'na göre, en az altı ay çalışan bir işçi, her tam ay için yıllık izin süresinin 1/12'si oranında yıllık izne hak kazanır.¹⁶⁰

Yıllık iznin o izine hak kazanılmış yılı izleyen yıl içinde kullandırılması gerekir. Fakat bazen olması gereken zamandan (yani henüz izine hak kazanmadan) önce veya o zamandan sonra kullandırıldığı da olur. Zamanından önce kullandırımına “toplu izin” adıyla bizzat hukuk düzeni imkan vermektedir (YÜİY 10-11). Olağan süresinden sonra kullandırılan izinler genellikle işverenin umursamamasından kaynaklanmaktadır. Kural olarak iznin somut kullanım tarihini istisnai haller dışında işveren belirler, işçi kendiliğinden yıllık izne çıkamaz. İlke olarak, yıllık ücretli iznin tamamı bir seferde kullanılır. Ancak işçi ve işverenin karşılıklı anlaşmalarıyla iznin parça parça kullanılması da mümkündür. Burada dikkat edilmesi gereken husus iznin en fazla üçe bölünebileceğidir ve bölümlerden her birinin 10 günden az olmaması gerektiğidir (İK 56). Yıllık ücretli izne çıkmadan önce işçiye işveren tarafından izin süresine ait ücretin peşin ya da avans olarak ödenmesi gerekir. Hatta izin süresinde denk gelen başka bir tatil günü varsa, o tatil günlerinin ücretlerinin de izne çıkmadan işçiye verilmesi gerekir (İK 57, YÜİY 21).¹⁶¹

“Yıllık ücretli izin günleri ile diğer tatil günleri, hastalık nedenli (raporlu) istirahat günleri vs. iç içe giremez (İşK. 56/5). Bunlar yıllık izinle çakışırsa yıllık izin süresi o kadar uzar. Yalnız izin dönemindeki hastalığın izinden sayılmaması için doktor raporuyla belgelenmesi şarttır. İşveren işçinin sözleşmesini yıllık izinindeyken önelli feshi kalkışırsa, izin süresinde öneller işlemez (İşK. 59/son). İzin bitince işler. Oysa işçi yıllık izinindeyken önel vererek sözleşmeyi feshederse, bu durumda öneller izinde de işler.

İşçinin yıllık ücretli izin hakkı, işveren değişikliğinden etkilenmez. Yeni işveren yıllık ücretli izin vermekle yükümlüdür. Bunun aksine sözleşme yapılamaz (İş K. 6/2). Yeni İşK. bu konuda özel bir hüküm içermese de işin özü İşK. 6/2'nin böyle bir yorumunu haklı kılar. Yıllık ücretli iznin gereğince kullandırıldığını kanıtlamak işverene düşen

¹⁶⁰ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.251.

¹⁶¹ Akyiğit, İş Hukuku, ss.310-311.

bir yükümdür. O, bunu yerine getiremezse, hükmün yerine getirilmediği kabul edilir...

Yıllık ücretli izinde işçi çalışma borcundan kurtulduğu için, izin süresince, çalışma borcundan kaynaklandığı varsayılan iş kazası ve meslek hastalıkları sigortaları için SSK. primi kesilmez (İşK. 61). Fakat diğer sigorta kolları için kesilir.

İşçinin yıllık izin süresince işverene karşı bir dinlenme borcu yoktur. O, bu boş zamanı gönülince değerlendirebilir, kural budur. Fakat izin esnasında yıllık ücretli izinle bağdaşamayacak ücretli bir işte çalışamaz. Eğer çalışırsa, işveren ona ödediği izin ücretini geri alabilir veya henüz ödememişse ödemekten kaçınabilir (İşK. 58). Ayrıca bu durum sadakat borcuna da aykırılık oluşturur ve işveren bu yüzden sözleşmeyi derhal (haklı nedenle) feshedebilir.”¹⁶²

Yıllık izin ücreti 5 yıllık zamanaşımına tabiidir (İK 32/son BK. 126/3) ve iş ilişkisi devam ettiği sürece zamanaşımı işlemez, sözleşme sona erince işlemeye başlar (İK 59/1). Bu arada belirtilsin ki, yıllık ücretli izin ücreti “çıplak ücret”ten hesaplanır. Kural budur. Ancak iş sözleşmesinde izin ücretinin giydirilmiş ücretten hesaplanacağı öngörülebilir.

4. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

İş sözleşmesi taraflar arasında sürekli bir borç ilişkisi doğurur ancak bu ilişkinin sonsuza dek de sürmesi beklenemez. İş ilişkisi çeşitli neden ve olgulara bağlı olarak sona erebilir. ÖÖK’de ilgili yönetmelikte belirtilmiş olan bazı özel durumlarda iş ilişkisi biter, yani sözleşme son bulur. Bu durumların dışında İş Kanunu’nun ilgili maddelerinde bahsi geçen durum ve olguların varlığı halinde de iş sözleşmesi son bulur. Bunlar; *ölüm, sözleşme süresinin bitimi, tarafların anlaşması, geçersizlik ve fesih*dir.

¹⁶² Akyiğit, İş Hukuku, ss.311-312.

4.1. Çalışma İzninin İptali ve Göreve Son Verme

Özel öğretim kurumları ve bu kurumlarda görevli personel, Milli Eğitim Bakanlığı'nın denetimi ve gözetimi altındadır (ÖÖKK 11/1). Verilen hizmeti, kurumun işleyişi MEB müfettişleri tarafından sürekli teftiş edilir. İşte bu teftişlerde iki defa teftiş raporuyla başarısızlığı tespit edilen eğitim personelinin çalışma izni, izni veren merci tarafından (valilik/kaymakamlık) iptal edilir (ÖÖKY 41/1). Çalışma izni iptal edilen işçi kurumda çalıştırılmaz ve böylece iş sözleşmesi de son bulmuş olur.

ÖÖK'de görevli yönetici, öğretmen, usta öğretici ve uzman öğreticiler 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 tâbidirler (ÖÖKK 5/-b). Bahsi geçen bu personelinin 1702 sayılı Kanuna göre meslekten çıkarılma veya 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiilleri işleme hâlinde, Milli Eğitim Bakanlığı'nın görüşü alınarak görevine izni veren merci tarafından son verilir (ÖÖKY 44/2). Böylece taraflar arasındaki iş ilişkisi son bulmuş olur.

Yönetici ve diğer eğitim personelinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiillerin işlenmesi hâlinde bu kişilere kademe ilerlemesinin durdurulması cezası yerine brüt aylığından 1/4'ü ile 1/2'si arasında maaş kesim cezası, çalışma izni veren merci tarafından verilir. Tekrarı hâlinde, Milli Eğitim Bakanlığı'nın görüşü alınarak bu personelin görevine, valilik/kaymakamlık tarafından son verilir. Maaş kesim cezasının tahsilinde, 4857 sayılı İş Kanununun 38 inci maddesinin üçüncü fıkrası hükümleri uygulanır. Bu durum, ilgiliye tebliğ edilmek üzere kuruma bildirilir. Tebliğ, sözleşmenin feshine ve

ilgilinin kurumla ilişinin kesilmesine yeter sebep teşkil eder (ÖÖKY 44/3). Bu durumda da iş sözleşmesi ve doğal olarak taraflar arasındaki iş ilişkisi son bulmuş olur.

4.2. Ölüm

İş sözleşmesi işçinin kişiliği ve niteliği göz önünde tutularak yapıldığından, ölümüyle de sözleşme kendiliğinden sona erer (BK 347/1). İşçi öldükten sonra yerine mirasçılarını geçemez, sözleşme mirasçılarla devam edemez. Hatta böyle bir durum sözleşmeyle kararlaştırılsa bile geçersiz olur. Buna karşılık işverenin ölümü, ilke olarak sözleşmeye son vermez. Genel olarak görülen, sözleşmenin yapılmasında işverenin kişiliğinin herhangi bir rol oynamadığıdır. Bundan dolayı ölen işverenin sözleşmeden doğan borçlarının onun mirasçısı veya mirasçılarını tarafından yerine getirilmesine engel bir durum yoktur. Bu nedenle, işverenin ölümü kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez (BK 347/2).¹⁶³ İşveren ölünce sözleşme onun mirasçılarınıyla işçi arasında devam eder. Fakat sözleşme yapılırken işverenin kişiliği dikkate alınmışsa, yani işverenin kim olduğu taraflarca önemli ise, bu durumda işverenin ölümüyle de sözleşme sona erebilir (BK 347/2-3). Yani bunun gibi istisnai durumlarda işverenin ölümüyle sözleşme son bulabilir.¹⁶⁴

Şu halde OKK'de gerçek kişi olan kurucunun ölümü hâlinde veraset ilamında belirtilen kanuni mirasçılarının tamamının noter onaylı vekâletname ile aralarından seçecekleri, *şartları taşıyan* (ÖÖKY 5/3-b'de belirtilen) bir kimseyi bir ay içinde kurucu olarak göstermeleri gerekir (ÖÖKY 20/2). Kurucusu tüzel kişi olan kurumlarda; kurucu temsilcisinin ölümü hâlinde, şartları taşıyan başka bir temsilcinin bir ay içinde usulüne göre seçilip bildirilmesi gerekir (ÖÖKY 20/3). Görüldüğü gibi işverenin yani kurucu veya kurucu temsilcisinin ölümünde iş sözleşmesi bazı şartların devamına bağlı olarak aynen devam eder.

¹⁶³ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.153.

¹⁶⁴ Akyiğit, İş Hukuku, s.173.

4.3. Sözleşme Süresinin Bitimi

Daha önce de belirtilmiş olduğu gibi hukukumuzda doğal olan sözleşmelerin belirsiz süreli yapılmasıdır. Ancak ÖÖK’de (yönetici, öğretmen, usta/uzman öğreticilerle yapılan) olduğu gibi bir yasa hükmünce veya objektif nedenlerin varlığıyla sözleşmenin belirli süreli yapılması gerekebilir. Belirli süreli sözleşmelerde öngörülen süre dolduğunda sözleşme kendiliğinden sona erer. Kural olarak sürenin bitiminden önce sözleşmenin sona ereceğine ilişkin bir bildirimde bulunmaya gerek yoktur. Ancak, taraflar bunun aksini de kararlaştırabilirler.¹⁶⁵

Şu durumda bir dershanede iki yıllık sözleşme imzalayarak işe başlayan bir öğretmenin ikinci senenin sonunda bir ön bildirimde gerek kalmadan sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi gerekir. Ancak tarafların sözleşmeyi açık veya örtülü bir biçimde yenilemesi mümkündür (BK 339). Örtülü bir biçimde yenilenmesi; sürenin dolmasına ve dolayısıyla sözleşmenin sona ermesine rağmen işçinin işinde çalışmaya devam etmesi ve işverenin de bu duruma itiraz etmemesi (bilgisi dâhilinde) halinde gerçekleşir. Yenilenmenin ne kadar süre yapılacağı, biten sözleşmenin süresine bağlıdır. Süre 1 yıldan az ise, sözleşme, bu biten süre kadar yenilenmiş sayılır (BK 339/1). Yani 8 ay süreli belirli bir sözleşmenin bitiminde örtülü biçimde yenilemede süre, gene 8 aydır. Biten sözleşmenin süresi 1 yıl ve üzerinde ise, sözleşme 1 yıl için yenilenmiş sayılır (BK 339/1).

ÖÖK’de ÖÖKK’nin 9. maddesi gereğince yapılacak olan sözleşmelerin en az bir takvim yılı olması gerekmektedir. Bu durumda ister bir yıl isterse 4 yıl için yapılmış bir sözleşme olsun, örtülü bir şekilde yenilenmesi durumunda sözleşme, 1 yıl daha uzatılmış olur. Ancak kanunun aynı maddesinde sözü edilen kişilerle yapılacak olan sözleşmelerin yazılı yapılması zorunlu kılınmıştır. Sözleşmenin yenilenmesi hakkında bir hüküm belirtilmemesine rağmen, bu kanun hükmüne bağlı kalarak yenilenen sözleşmenin de yazılı yapılması uygundur. Bu durumun, sözleşmenin

¹⁶⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.153.

yenilenmesinde örtülü şekli ortadan kaldıracığını ve sözleşmenin açık bir şekilde yenilenmiş olacağını iddia etmek yanlış olmaz.

Açık veya örtülü şekilde, ortada haklı bir neden yokken, belirli süreli bir sözleşmenin yenilenmeler yoluyla bir defa bile olsa zincirleme biçiminde yapılması, söz konusu sözleşme baştan beri tek bir belirsiz sözleşme kabul edilir ve bu durumda süre bitimiyle son bulmadan bahsedilemez (İK 11/2). Ancak ÖÖKK'nın 9. 1. fıkrasında belirtilen kişilerle yapılan belirli süreli sözleşmeler, üst üste yapılırsa bile, bu sözleşmeler tek bir sözleşmeye dönüşmez, her biri ayrı ayrı belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir.¹⁶⁶

Süresinin bitiminin eğitim- öğretim faaliyetlerinin ortasına denk gelen sözleşmeler hakkında 5580 sayılı kanunda bir hüküm belirtilmemiştir. Ancak 625 sayılı eski ÖÖKK'nın 32. maddesi son fıkrasında "süresi öğretim yılı içinde sona eren sözleşmeler öğretim yılı sonuna kadar kendiliğinden yenilenmiş sayılır" denmektedir. 5580'de bu yönde bir hüküm bulunmamasına rağmen bitim süresi dönem ortasına denk gelen sözleşmelerin kendiliğinden öğretim yılı sonuna kadar uzayacağı söylenebilir.

İş sözleşmesi, sürenin bitimi nedeniyle sona ererse, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve iş güvencesi gündeme gelmez.¹⁶⁷

4.4. Tarafların Anlaşması İle Sona Erme

İş sözleşmesi, ister belirli ister belirsiz süreli olsun, iki tarafın rızasıyla ve anlaşmasıyla her zaman sona erdirilebilir ve sona erdirilmesine yönelik karşılıklı anlaşma, açık veya örtülü biçimde gerçekleşebilir (İK 22).¹⁶⁸

¹⁶⁶ Akyiğit, İş Hukuku, ss.174-175.

¹⁶⁷ Akyiğit, İş Hukuku, s.176.

¹⁶⁸ Aydın, U. "İş Sözleşmesinin Anlaşma İle Sona Erdirilmesi", Çimento İşveren D., Ankara, Mayıs 2004., ss. 4-9.

Sözleşmenin sona ermesinde taraflar karşılıklı anlaşmaları için, belirli süreli sözleşmelerde süre sonuna kadar beklenilmediğinden; belirsiz süreli sözleşmelerde de bildirim süresine uyulmadığından dolayı, tarafların birbirlerinden herhangi bir tazminat istemesi söz konusu olamaz.¹⁶⁹

4.5. Geçersizlik Beyanı İle Sona Erme

İş sözleşmelerinde çeşitli nedenlerle geçersizlikle karşılaşılabilir. Geçersizlik; ya *kesin bir geçersizlik* (kesin hükümsüzlük) nedenine dayanır (BK 2, 19-20) ya da iptal sebebinden kaynaklanır (BK 21, 23-31).¹⁷⁰

İş sözleşmesinde; ehliyet ya da şekil noksanlığı varsa, sözleşme ahlaka, hukuka aykırı ise sözleşmenin konusu imkânsız ise sözleşme geçersiz olur. Geçersizlikle sözleşme ölü doğmuş kabul edilir. İş sözleşmesinin iptali ise; tarafların iradesi; hata, hile, ikrah (zorlama), gabin (aşırı yararlanma) ile sakatlanması durumlarında gerçekleşir. Sözleşmenin iptali ile geçersizliği arasındaki bazı farklar vardır. Geçersiz bir iş sözleşmesi taraflar istese bile geçerli hale getirilemez. Ancak iptal durumunda taraflar isterlerse sözleşme devam edebilirler. Geçersiz iş sözleşmesinde zaman aşımı yoktur. Yani, her zaman ileri sürülebilir, iptalde ise zaman aşımı meydana gelmesinden itibaren 1 yıl öğrenilmesinden itibaren 6 iş günüdür.¹⁷¹

Geçersizlik bildirimiminin (açıklamasının) hangi andan itibaren sözleşmeyi geçersiz kılacağı bir ayrımla saptanır. Henüz sözleşmenin uygulamasına geçilmemişse; geçersizlik nedeni ne olursa olsun, sözleşme yapıldığı ilk andan itibaren geçersiz kabul edilir. Fakat sözleşme uygulanmaya başlanmışsa, geçmiş (ifâ edilen) süre kural olarak geçersiz sayılmaz. Geçersizlik, geçersizlik bildiriminden itibaren ileriki süre için sözleşmeyi sona erdirir.¹⁷²

¹⁶⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.153.

¹⁷⁰ Akyiğit, İş Hukuku, s.177.

¹⁷¹ http://www.ankahukuk.com/index.php?option=com_content&task=view&id=167&Itemid=76 (18.06.2009)

¹⁷² Akyiğit, İş Hukuku, s.178.

ÖÖKY 64. madde Beyanların Doğruluğu kısmında, gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar için hiçbir hak talep edilemeyeceği ifade edilmiştir. Ayrıca gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu tespit edilen kişiler hakkında Türk Ceza Kanununun ilgili hükümleri uygulanmak üzere Cumhuriyet Savcılığı'na suç duyurusunda bulunulur. Şu durumda yanlış beyan verdiği ispat edilen taraf için suç duyurusunda bulunulması, böyle bir kişiyle olan iş ilişkisinin de bitirileceğini, yani sözleşmenin iptaline gidilebileceğini söylemek yanlış olmaz.

4.6. Fesih Yoluyla Sona Erme

Fesih yoluyla iş sözleşmesini sona erdirmeye çok sık rastlanan bir durumdur. Fesih, iş sözleşmesini sona erdiren tek taraflı bir iradee bildirimidir ve karşı tarafın kabulüne bağlı değildir. Söz konusu bildirim (feshin beyanı) karşı tarafa ulaştığında hukuki sonuç gerçekleşmiş; var olan iş ilişkisi ortadan kalkmış olur.¹⁷³ Feshin bildiriyle, iş ilişkisi, feshedenin iradesine uygun olarak ya hemen ya da feshi ihbar süresinin geçmesiyle doğrudan doğruya sona erdirilir.¹⁷⁴

Fesih, kural olarak sözleşmenin her iki tarafına da tanınmış bir haktır ve feshin bildiri ile muhatabın (karşı tarafın) kabulüne ihtiyaç duymaksızın iş ilişkisi sonlandırılır. Fesih tek taraflı bir hukuk işlemidir ve tarafların anlaşarak iş ilişkisini ortadan kaldırmalarından ayırt edilmelidir. Ayrıca, fesih hakkının tek başına devri mümkün değildir. Yani fesih hakkının tek başına, sözleşmenin tarafları dışında üçüncü bir kişi tarafından kullanılmak üzere devri mümkün değildir. Fakat hukuki ilişkinin dolayısıyla iş sözleşmesinin devriyle birlikte fesih hakkı da karşı tarafa devredilmiş olur.¹⁷⁵

İş sözleşmesinin feshine yönelik irade açıklamasının (bildirimin) bir şekle bağlı olup olmadığı hakkında Borçlar Kanunu bir kural içermemektedir. İş Kanunu 19. maddesinde “*İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve*

¹⁷³ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.153.

¹⁷⁴ Kılıçoğlu, M., ve Şenocak, K., İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, İstanbul, 2008, s.1266.

¹⁷⁵ Kılıçoğlu ve Şenocak, a.g.k., ss. 1267-1269.

kesin bir şekilde belirtmek zorundadır” denmektedir Ancak bu konuda farklı yorumlar bulunmaktadır. Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, yasa uyarınca, diğer bildirimler gibi fesih bildiriminin de ilgili kişiye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir.¹⁷⁶ Şenocak ve Kılıçoğlu ise, bu konuda aşağıdaki belirtildiği üzere bir yorumda bulunmuşlardır.

*“4857 sayılı İş Kanunu’nun 19’uncu (madde) 1’nci (1’inci) fıkrasına göre, işveren fesih bildirimini **yazılı** yapmak zorundadır. Dolayısıyla, sözlü ya da örtülü irade beyanı ile fesih mümkün değildir. Bu bağlamda, işverenin telefonda işçiye, işe gelmesine gerek olmadığını; kendisini yazılı olara fesih beyanının gönderildiğini bildirmesi, iş sözleşmesinin feshi için yetersizdir. Fesih bildirimine ilişkin yazının işçiye varmış olması zorunludur.*

...

Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Buna karşılık, aynı Kanun’un 25. maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. Ancak bu son hallerde yazılı şekil ispat kolaylığı sağlar.”¹⁷⁷

Akyiğit, feshin bildiriminin yazılı olarak yapılmasının bir ispatı şartı olması açısından Şenocak ve Kılıçoğlu’yla aynı sonuca varmış olmakla beraber, bildirim örtülü bir şekilde bile yapılabileceğini ifade etmiştir.

“...İş Kanunu hükümlerine göre, bildirimlerin (bu arada fesih bildirimlerinin) Tebligat Kanunu kapsamına girip girmediği ayırımı yapılmakta Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat (bildirim) bu yasa hükümlerine göre yapılmak gerekirken (İş K. 109/son cümle), buna girmeyen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekmektedir. Eğer bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durumun o yerde tutanakla tespiti aranmaktadır (İşK. 109/cümle 1 ve 2). Ancak hemen ifade eldim ki, burada bildirim yazılı olmasının aranması, anılan yazılı şeklin fesih için bir geçerlilik koşulu olduğu anlamına gelmemektedir. Nitekim 3008

¹⁷⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.155.

¹⁷⁷ Kılıçoğlu ve Şenocak, a.g.k., ss. 1280-1281.

sayılı İş Kanunu (md. 6) zamanında bu konuda çıkan bir uyuşmazlıkta Yargıtay bir İçtihadı Birleştirme Kararı ile bunun bir geçerlilik şekli değil ispat şekli olduğunu benimsemiş bulunmaktadır. Bunun sonucu, genel olarak fesih bildiriminin (beyanın) herhangi bir geçerlilik şekline tabii bulunmayıp, sözlü, yazılı ve hatta üstü örtülü biçimde dahi yapılmasının mümkün bulunduğu. Örneğin kendisiyle konuşmak isteyen işçiye karşı işverenin “konuşulacak ne var?” şeklinde tepki vermesi (9.HD.20.10.1997-13230/17815) yahut yaşanan bir olumsuzluk üzerine “defol git” demesi (9.HD.19.11.2001-14089/17958; 19.11.2001-14081/17950) gibi sergilenen bir fiili tutumdan bile sözleşmenin feshedildiği sonucuna varılabilir. Önemli olanı, sergilenen tutumdan ilgili tarafın sözleşmeye artık devam etmek istemediği sonucunun çıkarılabilesidir. Ancak uyuşmazlık çıktığında İşK. 109’da belirtilen şekilde ispatının gerektiği de belirtilmelidir. Şüphesiz bu durum, ispat bağlamında diğer kanuni delillere hatta tanık ifadesine başvurulmasına engel değildir. Yani fesih, diğer yasal delillerle de kanıtlanabilir. ¹⁷⁸

Bu söylenenlerin ışığında, daha sonra bir takım karışıklıklara yol açmaması ve ispatının sağlanması açısından, fesihlerin yazılı şekilde beyan edilmesinin daha doğru bir yol olduğu sonucuna varılabilir. Ancak ÖÖK’de, bu kurumlarda yapılabilecek muallâkta kalan fesih işlemlerinin sadece tarafları değil, eğitim-öğretim hizmetinden faydalanan öğrenci/kursiyerleri de etkileyeceği unutulmamalıdır. ÖÖKY 46/1’de sözleşme süresi bitmeden görevden ayrılmak isteyen personelin İş Kanununca belirlenen süreler içinde bu isteğini (fesih bildirimini) işverene *yazılı olarak bildirdiğini belgelemesi* sonucunda valilik tarafından görevden ayrılış onayı düzenleneceğini ifade etmiştir. Eğitim-öğretim hizmetinin aksamaması açısından ÖÖKY 46/4’te de iş ilişkisinden doğabilecek sorunlar için bir takım önlemler alınmıştır. Buna göre “görevinden ayrılan eğitim personelinin görevlerinden ayrılışı ile kurumdan ayrılmak isteyenlerin müracaatları en geç 5 iş günü içerisinde kurum yetkilisi tarafından doğrudan bağlı bulunduğu millî eğitim müdürlüğüne bildirilir. İlgililerin ayrılış sebeplerine uygun olarak valilikten 7 iş günü içinde görevden ayrılış

¹⁷⁸ Akyiğit, İş Hukuku, ss.179-180.

onayları alınır. Görevinden ayrılan personelin durumunu millî eğitim müdürlüğüne bildirmeyen kurum yetkilileri hakkında yasal işlem yapılır.”

Fesih bildirim, sözleşmenin feshe yetkili tarafınca veya onun verdiği yetkiye dayanarak temsilci tarafından, sözleşmenin karşı tarafı veya onun yetkili temsilcisi karşısında açıklanmalıdır.¹⁷⁹ Genelde işveren tarafından feshin çoğu kez onun adına yetkili işveren tarafından yapıldığı görülür. Ancak kendisine bu konuda özel olarak yetki verilmedikçe her işveren vekilinin değil, o işyerinde en üst düzeydeki işveren vekilinin yetkili olduğu düşünülmelidir.¹⁸⁰ Şu durumda ÖÖK’de sözleşmenin, kurucu/kurucu temsilcisi tarafından feshinde bildirimün müdür veya yardımcısı tarafından yapılamayacağı söylenebilir. Ancak genel müdür bulunan kurumlarda fesih bildirim yetkisi bulunan genel müdür tarafından yapılabilir.

Fesih bildirim karşı tarafa ulaştığı anda hukuki sonuçlarını doğurur. Örneğin sözleşmesi feshedilen işçi –şayet şartları varsa- ihbar ve kıdem tazminatlarını ve diğer haklarını talep edebilir. Ancak iş sözleşmesini fesheden taraf, bildirim süresi içinde bunu tek yanlı olarak geri alamaz.¹⁸¹ Bildirim süresi içinde feshin geri alınması ancak karşı tarafın bunu kabul etmesi durumunda mümkündür. Böyle bir durumda iş ilişkisi hiç kesilmemiş kabul edilir. Bildirim süresi geçtikten sonra, feshin tek taraflı olarak geri alınması söz konusu değildir. Örneğin işverenin işçiye fesihten vazgeçtiğini söyleyip, işe dönmeyi istemesi halinde, işçi buna riayet etmek zorunda değildir. Ancak, işçi işe dönmeyi kabul ederse, aralarında yeni bir iş sözleşmesi yapmış olurlar. Taraflar, bu konumda, eski sözleşme ile yenisi arasında bir kesinti olmadığını varsayma ve boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların işçiye ödeneceğini kararlaştırmakta serbesttirler.¹⁸²

İş sözleşmesinin feshi, çeşitlilik arz etmesine rağmen genel olarak, iki temel biçimde ortaya çıkar.¹⁸³ İlki, fesih beyanının yapılmasından sonra “bildirim süresi” diye

¹⁷⁹ Kılıçoğlu ve Şenocak, a.g.k., s.1266.

¹⁸⁰ Akyiğit, İş Hukuku, s.181.

¹⁸¹ Taşkent, S., Geçen Sürenin Ücreti, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Kamu-İş, C.7,2004, s.3.

¹⁸² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. ss.155-156.

¹⁸³ Akyiğit, İş Hukuku, s.179.

adlandırılan belir bir süre geçtikten sonra sözleşmenin sona erdiği *önelli fesih*dir.¹⁸⁴ Bu fesih türü *sürelî fesih*, *olağan fesih*, *bildirimli fesih*, *süre bildirimli fesih* gibi adlarla da kullanılır. Diğerî ise, fesih bildirimînin karşı taraf ulaştığı anda hukuksal sonuçlarını doğurduğu, sürekli sözleşme ilişkisini sona erdiren *derhal fesih*dir ve *olağanüstü fesih*, *süre bildirimsiz fesih*, *haklı nedenle fesih* gibi adlarla kullanılır.¹⁸⁵

Bu çalışmada genel hatlarıyla *önelli (sürelî) fesih*, *peşin parayla fesih*, *kötünîyetli fesih*, *haklı nedenle (olağanüstü) fesih*, *haksız fesih* ve *toplu fesih* üzerinde durulacaktır.

4.6.1. Önelli (Sürelî) Fesih

Önelli (sürelî) fesih, “*herhangi bir haklı nedene dayanmaksızın (hatta neden gösterme zorunluluğu taşımaksızın) tarafların birisince (asgari miktarı yasaca gösterilmiş) belli bir süre sonra akde son vermek üzere sözleşmenin feshinin şimdiden bildirimidir.*” Bu fesih türü kural olarak belirsiz sürelî iş sözleşmeleri için öngörölmüş bir haktır. Ancak bazen kanunen (BK 343) bazen de sözleşmeyle (BK 338) belirli sözleşmelerde de uygulanacağı öngörülebilir. Sözleşme, fesih bildirimînin yapıldığı tarihte değil, bildirimde belirtilen sürenin sonunda son bulur.¹⁸⁶

Belirsiz sürelî iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir (İK 17). Bildirim süresinin ne kadar olacağı, işçinin işyerindeki çalışma süresine (kıdemine) göre artan bir biçimde gene aynı maddede belirtilmiştir. Buna göre iş sözleşmesi;

a) İşî altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimî diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşî altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimî diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

¹⁸⁴ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.155.

¹⁸⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.155.

¹⁸⁶ Akyığıt, İş Hukuku, s.181.

c) İŒi bir buçuk yıldan  yıla kadar srmŒ olan iŒi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından baŒlayarak altı hafta sonra,

d) İŒi  yıldan fazla srmŒ iŒi için, bildirim yapılmasından baŒlayarak sekiz hafta sonra,

feshedilmiŒ sayılır.

Kanunda belirtilmiŒ olan bu öneller asgari (en az) srelerdir. Bu süreler TİS veya iŒ szleŒmeleriyle arttırılabilir ama azaltılamazlar. Madde iŒi lehine nispi emredici nitelik taŒıdıđı için, bunların szleŒmelerle iŒi yararına arttırılması mümkündür. Buna göre TİS veya iŒ szleŒmesiyle artırım söz konusu ise, iŒveren iŒinin szleŒmesini arttırılan bildirim sürelerine uyarak feshedebilecek; aynı szleŒme hükmü ile bağlı iŒi için ise, yasada ngrlmŒ bulunan (2-8 hafta) bildirim süreleri geçerli olacaktır.¹⁸⁷

neller gün değil *hafta* olarak tanınır ve bir hafta 7 gün olarak kabul edilir. nellerin karŒı tarafa varmasıyla mı yoksa karŒı tarafın öğrenmesiyle mi baŒlayacađı noktası biraz karıŒık olup ortalama zmn *varma anı* olduğu söylenebilir. Bazı durumlarda bildirim yapılmasına rağmen, öneller iŒlemez, önceden iŒlemeye baŒlamıŒsa da durur. Ancak söz konusu durum sona erince fesih önelleri iŒlemeye baŒlar.¹⁸⁸ Bunlar iŒinin hastalık/doğum nedeniyle raporlu olduğu günler ve yasal iŒ mücadelesi (grev/lokavt) nedeniyle szleŒmenin askıda kaldığı srelerdir. Ayrıca askerlik ve kanuni görevde bulunma halinde de askı süresince fesih bildirim öneli iŒlemez (İK 31).¹⁸⁹

*“Fesih bildirim önelleri süresince iŒ szleŒmesi bütün ğleriyle varlığını sürdürür.”*¹⁹⁰ nel boyunca iŒi yine alıŒmak durumunda, iŒveren de ona ücretini ödemek, onu gözetmek borcu altındadır. Ancak söz konusu nel sürecince haklı bir

¹⁸⁷ Eyrenci, TaŒkent ve Ulucan, a.g.k. ss.156-157.

¹⁸⁸ Akyiğit, İŒ Kanunu, s.616

¹⁸⁹ Akyiğit, İŒ Hukuku, ss.182-183.

¹⁹⁰ Akyiğit, İŒ Kanunu, s.616

nedenin ortaya çıkması durumunda, taraflar derhal fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirebilir. Bu yapıldığında, derhal feshin sonuçları gerçekleşir.¹⁹¹

İş sözleşmesinde önellere uyulması durumunda, işçinin yeni bir iş bulma ihtiyacı doğabilir. Böyle bir durumda sözleşmenin kim tarafından feshedildiğine bakılmaksızın, işveren işçiye *yeni iş arama izni* vermek zorundadır (İK 27, BK 334/2,3). Yeni iş arama izni, tam gün süreli bir iş ilişkisinde önel içindeki her iş günü için en az 2 saattir. Bu izin, iş bulmak için uygun zaman dilimleri içerisinde verilmelidir. İş arama izin süresine ait ücret, hiçbir kesinti yapılmadan işçiye ödenir.¹⁹²

Tarafların bildirim önellerine gereğince uymaması durumunda, diğer tarafa uyması gereken öneller tutarınca işçi ücretinden oluşan bir tazminat ödemek zorundadır (İK 17/4). Bildirim önellerine gereğince uymamanın yaptırımı olan bu tazminat, öğreti ve uygulamada ihbar tazminatı olarak adlandırılır. İhbar tazminatının hesaplanmasında işçinin giydirilmiş brüt ücreti esas alınır. Giydirilmiş ücret, iş karşılığı ücret ile iş karşılığı olmayan ancak süreklilik taşıyan parasal ödemelerden oluşur (İK 17/son).

ÖÖK'de yönetici ve eğitim personeli ile yapılan anlaşmalarda asgari bir süre ve sözleşmenin sona erme süresi belirtilmektedir. Sözleşmede aksi bir durum belirtilmedikçe bu kişilerle yapılan anlaşmalarda önele gerek yoktur, süre bitiminde sözleşmenin sona ermesi beklenir. Sözleşme süresi bitmeden görevinden ayrılmak isteyen personel, 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümlerinde öngörülen (öneller) süreler içinde bu isteğini işverene yazılı olarak bildirip belgelemelidir. Bu durumda valilikçe görevden ayrılış onayı düzenlenir. Ayrılış onayı düzenlenenlere altı ay geçmeden aynı kurumda görev verilmez.

Bu kurumlarda çalışan diğer personel için yasal olarak belirli süreli anlaşma yapma koşulları bulunmadığından, bu kişilerle yapılan anlaşmaların belirsiz süreli olma durumu yaygındır. Şu halde işveren ve bu işçiler arasındaki iş ilişkisinde, taraflardan

¹⁹¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.157.

¹⁹² Akyiğit, İş Hukuku, s.185.

birinin sözleşmeyi feshetmesi durumunda, yukarıda bahsedilmiş durumlar göz önünde bulundurularak feshin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

4.6.2. Peşin Parayla Fesih

Bir diğer fesih yöntemi de peşin parayla fesihtir ve sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulanır.¹⁹³ Kanun bildirim süreleri içinde işçiyi çalıştırmak istemeyen işverene bu hakkı tanımıştır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir (İK 17/4). Peşin ödenecek ücretin hesabında çıplak ücrete (İK 32) ilaveten işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve yasadan doğan menfaatler göz önünde tutulur (İK 17/7). Bu durumda sözleşmenin ne zaman sona ermiş sayılacağı, dolayısıyla, bildirim süresi içinde gerçekleşecek haklardan işçinin yararlanıp yararlanamayacağı önemli bir sorundur.

“Yargıtay’ın yerleşmiş içtihadına göre, peşin ödeme suretiyle fesihte iş sözleşmesi derhal sona erer. Bu görüşün doğal sonucu olarak, işçi, bildirim süresi içerisinde gerçekleşecek topu iş sözleşmesi zammı, ikramiye gibi haklarından mahrum kalır. Doktrinde Yargıtay’ın bu kararı, hükmün ruhu ve amacıyla bağdaştırılmasının mümkün olmaması gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bu görüşe göre, işverene peşin ödeme yetkisi, işçiye bildirim süresi içerisinde doğacak mahrum kalmak amacıyla değil; işe bağlılık, verimlilik ve ilgi azalmasının yol açabileceği sakıncalarda işvereni korumak amacıyla verilmiştir. Dolayısıyla, iş sözleşmesi derhal sona erdirme hakkı vermez; sadece iş ilişkisinin fiilen devam etmesi imkânını ortadan kaldırır.”¹⁹⁴

Peşin parayla fesihte, bildirim esnasındaki önellere ilişkin ücret tutarının nakit (para) olarak ödenmesi zorunludur, senetle yapılan ödeme peşin parayla ödeme sayılmaz.¹⁹⁵

¹⁹³ Akyiğit, İş Hukuku, s.187.

¹⁹⁴ Kılıçoğlu ve Şenocak, a.g.k., s.357.

¹⁹⁵ Akyiğit, İş Hukuku, s.187.

4.6.3. Kötüniyetli Fesih

Kanun tarafından iş sözleşmesinin taraflarına birtakım koşullara bağlı olarak fesih hakkı vermiştir. Ancak, bazı durumlarda fesih hakkı amacına aykırı olarak ve karşı tarafa zarar vermek adına kullanılabilir. Örneğin, işçinin işveren aleyhine mahkemede tanıklık yapması veya farklı bir siyasi görüşe sahip olması nedeniyle işverenin sözleşmeyi feshetmesi. İşte bu tip fesihler kötüniyetli fesih ya da fetih hakkının kötüye kullanılması olarak adlandırılır. Hangi olaylarda kötü niyet olduğunun belirlenmesi ise yargıca aittir.¹⁹⁶

Kötüniyetli feshin yaptırımı, “kötüniyet tazminatı” denen bir tazminattır. Ancak, işçi, iş güvencesinin (İK 18-21) kapsamındaysa kötüniyet tazminatı gündeme gelmeyeceği; fakat iş güvencesinden dışlanmışsa, feshin kötüniyetli olduğunu iddia ve ispat ettiğinde bu tazminatı alabileceği kabul edilir. Kötüniyet tazminatı, işçinin fesih bildirim önellerine ait ücretinin üç katı tutarında bir tazminattır (İK 17/6). Bu tazminatın hesaplanmasında işçinin giydirilmiş son ücreti esas alınır. Sözleşmelerle bu tazminatın tutarı arttırılabildiği gibi, fesih bildirim önellerinin arttırılmasıyla da arttırılabilir.¹⁹⁷ Ancak işveren, sözleşmeyi kötüniyetle, bildirim şartına dahi uymaksızın sona erdirmişse, kötüniyet tazminatının yanında ayrıca, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında bir tazminat daha ödeyecektir. Böylece, ödenecek toplam tazminat, bildirim süresine ait ücretin dört katı olacaktır.¹⁹⁸ Fakat işverenin fesih hakkını kötüye kullandığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatlamak zorundadır.¹⁹⁹

Öngörülen bu yaptırımlar yalnızca işverenin fesih hakkını kötüye kullandığı durumlarda uygulanır; sözleşmenin işçi tarafından kötüye kullanılması durumunda, ancak genel hükümlere (MK 2) göre bir tazminat ödenmesi söz konusudur.²⁰⁰ Kötüniyet tazminatı, 10 yıllık zamanaşımına (BK 125) tabiidir.²⁰¹

¹⁹⁶ Akyiğit, İş Hukuku, s.191.

¹⁹⁷ Akyiğit, İş Hukuku, s.192.

¹⁹⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.159.

¹⁹⁹ Demir, F. İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2003, s.146.

²⁰⁰ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.160.

²⁰¹ Akyiğit, İş Hukuku, s.193.

4.6.4. Haklı Nedenle (Olağanüstü) Fesih

Derhal fesih olarak da bilinen haklı nedenle fesih, hem belirli süreli hem de belirsizi süreli iş sözleşmelerinde uygulama alanı bulur. Haklı fesih, “sözleşme taraflarından birinin yasaca öngörülen bir nedene dayanarak hizmet (iş) sözleşmesini derhal (süre vermeden) sona erdirmesi” anlamına gelir. Haklı neden ise, sözleşmeyi fesheden taraf için, sözleşmeye devam etmeyi çekilmez kılan objektif nedendir (BK 344/1).²⁰²

Haklı nedenle feshin olabilmesi için, haklı nedenin fesih ilanı ile birlikte açıklanması gerekir. Bu nedenin ispatlanması, böyle bir nedenin varlığını iddia eden tarafa düşer. Fesih bildiriminde belirtilen haklı neden daha sonra değiştirilemez. Haklı nedenle fesihte sözleşme, fesih açıklamasının karşı tarafa ulaştığı anda son bulur. Ayrıca bir sürenin geçmesi gerekmez. Haklı nedenin gereğince ispatlanması koşuluyla, sözlü, yazılı görüntülü bir fesih açıklaması geçerlidir. Hatta feshin varlığı ilgili kişinin sergilediği tutum ve davranışlardan üstü örtülü bir biçimde de çıkarılabilir.²⁰³

İş Kanununda feshi haklı kılan nedenler işçi (İK 24) ve işveren (İK 25) açısından ayrı olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle bu çalışmada da haklı fesih nedenleri *işçi açısından haklı fesih nedenleri, işveren açısından haklı fesih nedenleri ve haklı nedenle fesih hakkını kullanma süresi* başlıkları altında incelenmiştir.

4.6.4.1. İşçi Açısından Haklı Fesih Nedenleri

İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçilere derhal feshetme hakkı tanınan durumlar üç ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar, *sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri* ile *zorlayıcı nedenlerdir*.

4.6.4.1.1. Sağlık Nedenleri

İş sözleşmesinin unsuru olan işin niteliğinden kaynaklanan bir nedenin, işçinin sağlığı ve yaşayışı için bir tehdit oluşturması durumunda, işçi sözleşmeyi derhal fesih

²⁰² Akyiğit, İş Hukuku, s.194.

²⁰³ Akyiğit, İş Hukuku, s.194.

hakkına sahiptir (İK 24/1-a). İşçinin derhal feshine olanak sağlayan bu tehdidin işin niteliğinden doğması gerekli ve yeterlidir.²⁰⁴ Özel öğretim kurumlarında eğitim-öğretim işiyle bunu destekleyici işler yapılmaktadır. İşin doğasında sanayi işlerindeki gibi sağlığı tehdit edebilecek bir unsur bulunmamaktadır. Aksi bir durum uzun vadede gerçekleşebilir. Uzun vadede öğretmenlerde öğretmen hastalığı olarak da bilinen birtakım kalıcı sağlık sorunlarının ortaya çıktığı bilinmektedir. Alerjik rinit, astım, beyin tümörü vb. örnek verilebilir.²⁰⁵ Söz konusu rahatsızlıkların dönüşü olmayacak şekilde ciddileşmesi ve öğretmenin işini yapamayacak hale gelmesi durumunda öğretmenlerin sağlık sorunları nedeniyle sözleşmeyi derhal feshetme hakkının olduğu sonucu çıkarılabilir. Örneğin branşı gereği sürekli konuşmak zorunda olup da, işini yapmasına engel olabilecek ciddi bir boğaz rahatsızlığına yakalanan veya ses tellerini kaybeden bir öğretmenin, işini gerektirdiği gibi yapamaması durumlarında bu öğretmenin sözleşmesini derhal feshetmesi ona tanınmış bir haktır. Ancak bir ÖÖK çalışanının işin niteliğinden kaynaklanan bir sağlık tehlikesinin bulunması iddiasıyla sözleşmeyi derhal feshetmesi sık rastlanmayan bir durumdur.

Bir diğer sağlık nedeni, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulmasıdır (İK 24/-b). Burada da kastedilen hastalık, nezle gibi herhangi bir bulaşıcı hastalık değil, solunum, temas vs. yoluyla bulaşan hastalıklar olup, verem, çeşitli zührevi hastalıklar vb.'dir.²⁰⁶ Şu halde ÖKK'de işi gereği tehlikeli bir bulaşıcı hastalığı olan zümre arkadaşıyla çok sık görüşmek zorunda kalan bir öğretmenin, sözleşmeyi derhal feshetme hakkı olduğu söylenebilir.

4.6.4.1.2. Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri

Yasal olarak işçiye tanınan sözleşmeyi derhal feshetme nedenlerinden biri de “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”dir. İK 24/II'de bu haller

²⁰⁴ Akyiğit, İş Kanunu, s.1070.

²⁰⁵ http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=935&Itemid=52 (17/06/2009)

²⁰⁶ Akyiğit, İş Kanunu, s.1070.

belirtilmiş ve “...ve benzerleri” ifadesiyle bahsi geçen durumlara benzer nitelikteki hallerin de haklı neden kabul edileceğini ifade etmiştir. İK 24/II’de belirtilen durumlar aşağıda belirtilmiştir.

* İşverenin İşçiyi Yanıltması (İK 24/II-a): İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa, işçi bu nedene dayanarak sözleşmeyi derhal feshetme hakkına sahiptir.

* Şeref ve Namusa Yönelik Sözler, Davranışlar ve Cinsel Taciz (İK 24/II-b): İşverenin veya yetkili işveren vekilinin, işçinin bizzat kendisine ya da aile üyelerinden birine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler veya davranışlar sergilemesi ve işçiye cinsel tacizde bulunması durumunda işçi, sözleşmeyi derhal feshetme hakkına sahiptir. İşverenin cinsel tacizi işyeri sınırlarında ve mesai saatleri içinde yapıp yapmaması önemli değildir.²⁰⁷

* İşverenin İşçiye veya Ailesine Sataşması, Suç İşlemesi ve Suça Özendirmesi (İK 24/II-c): İşveren veya yetkili işveren vekili, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı bir davranışa kışkırtır, özendirip sürüklerse ya da işçiye ve aile üyelerinden birine karşı hapis gerektiren bir suç işlerse, işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ve ağır ithamlarda bulunursa, bu davranışların Türk Ceza Kanunu bakımından suç oluşturup oluşturmasına bakmaksızın işçinin, sözleşmeyi derhal feshetme hakkı vardır.²⁰⁸

* İşyerinde Üçüncü Kişilerin Cinsel Tacizine Uğramak (İK 24/II-d): İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler (örneğin bir müşteri) tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmaması durumunda, tacize uğrayan işçi için derhal fesih hakkı doğar. Ancak bu tacizin fesih

²⁰⁷ Akyiğit, İş Hukuku, s.199.

²⁰⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.185.

nedeni olabilmesi için mutlaka işyeri sınırları içinde geçmesi gerekir. Böyle bir davranışın sözle, hareketle veya görüntü yoluyla yapılması farksızdır. Tacize uğrayan işçi, bu durumu işverenine bildirmemişse ya da vakit geçirmeksizin işverenine bildirmiş, o da gerekli önlemleri almışsa, o zaman cinsel taciz bir fesih nedeni olamaz.²⁰⁹ İşveren böyle bir durum kendisine bildirildiğinde, olayın tekrar etmemesi için her türlü çabayı göstermeli; sözgelimi tacizci işçiyi çok ciddi bir biçimde uyarmalı, çalıştığı departmanı/yeri değiştirmeli ya da tacizin ağırlığına bağlı olarak o işçinin işine son vermelidir.²¹⁰

* İşçi Ücretinin Gereğince Ödenmemesi (İK 24/II-e): İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, işçi derhal fesih hakkını kullanabilir. Ücretin hesabına zam vs. katılması gerekirken katılmaması, eksik ödenmesi veya zamanında ödenmemesi gibi haller örnek olarak verilebilir. Ücret ödeme zaten işverenin temel borcudur. Daha önce de belirtilmiş olduğu gibi, ödenmesi gerektiği halde 20 günden beri ücreti ödenmeyen işçi çalışmaktan kaçınabilir (İK 34/). Akyiğit'e göre 20 günlük süreyi beklemeden de işçi fesih hakkını kullanabilir.²¹¹

* İşçiye Az Miktarda İş Verilmesi/İş koşullarının Uygulanmaması (İK 24/II-f): Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa ya da çalışma şartları uygulanmazsa işçiye derhal fesih hakkı doğar.

Taraflar yaptıkları iş sözleşmesinde, ücretin zaman (saat, gün, hafta ay) ölçü alınarak değil de üretilen parça başına veya işin tutarına göre hesaplanarak ödeneceğini kararlaştırabilirler. Böyle bir durumda, işveren işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verdiği takdirde, aradaki ücret farkını zaman esasına göre karşılamak

²⁰⁹ Akyiğit, İş Hukuku, ss.200-201.

²¹⁰ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.186.

²¹¹ Akyiğit, İş Hukuku, s.201

zorundadır.²¹² İşverenin bunu yapması halinde işçiye derhal fesih hakkı doğar. Ancak ÖÖK'de parça başı veya iş tutarından ücret hesabını gerektirecek bir çalışma söz konusu olmadığından bu nedenle bir derhal fesih hakkı çalışanları için geçerli değildir.

Öte yandan, işverenin yasa veya iş sözleşmesi ile belirlenmiş olan çalışma şartlarını uygulamaması da işçiye derhal fesih hakkı doğurur. İşverenin işçiye yıllık iznini kullandırmaması, mesai ücretini ödememesi, iş sözleşmesiyle belirlenmiş bir hakkını vermemesi gibi haller örnek gösterilebilir.

İşverenin çalışma şartlarında tek yanlı olarak yaptığı önemsiz değişiklikler işçiye fesih hakkını vermez. Burada fesih hakkından bahsedebilmek için, işçinin iş koşullarını sonradan değiştirmesi gerekir. Örneğin, işçinin çalıştığı departmanın veya statüsünün değiştirilmesi. Ayrıca bu değişikliğin önemli (esaslı) olması şarttır. Değişikliğin (işçi aleyhine) önemli olup olmadığıyla ilgili işçinin işyerindeki konumu, ücreti ve işyeri dışında ailesinin ve kendisinin içinde bulunduğu şartlar göz önünde bulundurulur. Bunların dışında işçinin bu değişikliğe razı olmaması gerekir.²¹³

4.6.4.1.3. Zorlayıcı Nedenler

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkması durumunda, işçinin sözleşmeyi derhal fesih hakkı doğar (İK 24/III). İşçinin böyle bir hakkı elde etmesi, işyerinden kaynaklanan zorlayıcı bir neden bulunmasına ve bu durumun bir haftadan fazla sürmüş olmasına bağlıdır. Zorlayıcı neden, kaçınılması mümkün olmayan, önceden kestirilemeyen, dıştan gelen bir olaydır. İş yerinde yangın çıkması, işyerini su basması, çığ kayması gibi durumlar örnek gösterilebilir.

²¹² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.186.

²¹³ Akyiğit, İş Hukuku, ss.203-204.

Bir haftalık durma süresi geçtikten sonra, işçi sözleşmeyi feshedebilir ancak bu hakkı kullanıp kullanmamakta serbesttir. İsterse sözleşmeyi fesheder, isterse de feshetmez ve işin tekrar başlamasına kadar bekler. Bu bekleme süresi içinde iş askıda kalır.²¹⁴

İşyerinde meydana gelen zorlayıcı nedenler dolayısıyla çalışması mümkün olmayan işçiye, bu bir haftalık süreyle sınırlı olmak kaydıyla, her gün için yarım ücret ödenir (İK 40).

4.6.4.2. İşveren Açısından Haklı Fesih Nedenleri

İşverene tanınan sözleşmeyi derhal fesih hakkı nedenleri İK 25'te dört grup halinde verilmiştir. Bunlar, *sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller ve benzerleri, zorlayıcı nedenler* ile *tutuklama-gözaltı nedeniyle devamsızlıktır*.

Kanunda belirtilen kurallar nispi emredici bir yapıya sahip olduğundan, bu tür hallerin gerçekleşme koşullarında işçi lehine değişiklik yapılabilir.²¹⁵

4.6.4.2.1. Sağlık Nedenleri

İK 25/I a ve b fıkralarında belirtilen, işverene sözleşmeyi derhal fesih hakkı tanıyan sağlık nedenlerinin *işçide* gerçekleşmesi gerekir. Bu nedenler çeşitlilik arz etmektedir;

İşçi kendi ihmalkârlığı nedeniyle veya kasıtlı biçimde hastalanır ve bu yüzden arka arkaya 3 işgünü veya bir ay içinde 5 işgününden fazla süreyle işe devam edemezse, işveren, bu durumdan dolayı sözleşmeyi feshedebilir (İK 25/1-a).

İşçi kendi kusuru olmadan bir sağlık problemiyle (hastalıkla) karşılaşır ve bu yüzden işine bir süre devam edemezse de işverene fesih hakkı doğar (İK 25/I-b). İşçinin sağlık problemi genel olarak bir hastalık veya rahatsızlık olabileceği gibi,

²¹⁴ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.187.

²¹⁵ Akyiğit, İş Hukuku, s.207.

gebelik/doğum durumu da olabilir. Bu şartlardaki işçiye tanınan devamsızlık hakkı, işçinin sağlık probleminin gebelik/doğum mu yoksa hastalık mı olduğuna göre saptanır. Bu şartlardaki devamsızlık hakkının hesabını Akyiğit, şu şekilde ifade etmiştir:

“Gebelik ve doğum hali yoksa; bu durumda devamsızlığın işçinin o ana kadarki hizmetine denk gelen fesih bildirim önelerini (İşK. 17) 6 hafta aşması gerekmektedir. Bu 6 hafta aşıldıktan sonra feshe gidilebilir. (9.HD.27.03.2007-512/8589) Anılan fesih nedeni belirli süreli sözleşmede de gerçekleşebileceğinden, önelerin baz alınması tereddüt uyandırmamalıdır. Burada varsayımsal olarak önel hesabı yapılır. Örneğin, 3 yıllık belirli süreli bir hizmet sözleşmesiyle 19 aydan beri çalışan işçinin bir hastalığı yüzünden sözleşmesini feshetmek isteyelim. Bunun için önce, işçinin o ana dek çalıştığı 19 aylık hizmetine denk gelen önel bulunur. 1,5-3 yıl arasında bir hizmeti olduğundan buna 6 haftalık önel denk gelir. İşte devamsızlık bu öneli 6 hafta aşarsa (6+6=12 hafta) işveren sözleşmeyi feshe haklı olur.

Gebelik/doğum durumu varsa; bu durumda devamsızlığın hesabında varsayımsal fesih bildirim önelerini (İşK. 17) değil, gebelik/doğum nedeniyle kadın işçiye verilecek doğum iznini (İşK. 74) 6 hafta aşmayı dikkate alıyoruz (İşK. 25/I-b, 2). İşK. 74’te bildirildiğine göre, hamile kadın işçiye (tek çocuğa hamileyse) doğumdan önce en az 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere en az 16 hafta izin verilir. Çok çocuğa hamilelik/doğum halinde doğum öncesi süreye 2 hafta daha eklenir. Bu süre doktor raporuyla uzatılabileceği gibi işçi isterse, işveren onaltı aya kadar ücretsiz izin de vermek zorundadır (İşK. 74). İşte gebelik/doğum sebepli devamsızlığın (doğum iznini) 6 hafta aşmasından sonra bu yüzden fesih hakkı doğacaktır. O halde gebelik/doğum nedenli devamsızlıkta fesih olanağı en erken (8+8+6=22) 22 haftanın bitiminde ortaya çıkabilecektir.”²¹⁶

İşçinin çalışmasına engel teşkil edecek ve tedavi edilemez bir hastalığa yakalanması durumunda ve bir sağlık kurulunca çalışmasında sakınca saptanması halinde işveren

²¹⁶ Akyiğit, İş Hukuku, s.208.

sözleşmeyi, bildirim süresinin altı hafta aşılması koşuluna uymak zorunda kalmadan feshedebilir (İK 25/I-b).

4.6.4.2.2. Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri

İK 25/II'de, işçi tarafından sergilenen “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” de işverene fesih hakkı verir. Kanunda bu haller sıralanmış ancak sınırlandırılmamıştır. Kanunda belirtilen durumlar şunlardır:

* İşçinin İşvereni Yanıltması (İK 25/II-a): İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek ya da gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması durumunda işveren sözleşmeyi derhal fesih hakkına sahiptir. “*Feshe imkân verecek yanıltmanın sözleşmenin esaslı noktalarında yaşanması ve sözleşmenin yapımına etken olması da gerekir.*”²¹⁷

* İşveren veya Ailesinin Şerefine Dokunucu Sözler/Davranışlar (İK 25/II-b): İşçinin işveren veya onun ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna yönelik sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, işveren hakkında asılsız ihbar ve suçlamalarda bulunması halinde işveren işçinin sözleşmesini derhal feshedebilir. “*Şeref ve namusa dokunacak olgunun gerçekten mevcut olup olmaması önemli değildir.*”²¹⁸

* İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunmak (İK 25/II-c): İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması halinde işveren sözleşmeyi feshedebilir. “*Cinsel tacizin nerede yapılacağı konusu yasada açık bırakılmıştır ancak, işyeri dışında veya işyerindeki böyle bir tutumun fesih nedeni olacağı tereddütsüz kabul edilir.*”²¹⁹

²¹⁷ Akyiğit, İş Hukuku, s.210.

²¹⁸ Akyiğit, İş Hukuku, s.210.

²¹⁹ Akyiğit, İş Hukuku, s.211.

* İşverene Sataşmak veya Alkol ve Uyuşturucu Almak (İK 25/II-d): İşçinin işverene, onun ailesi üyelerinden birine ya da işverenin başka işçisine sataşması durumunda ve işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanması durumunda, işveren sözleşmeyi derhal feshedebilir.

* Sadakat Borcuna Aykırılık (İK 25/II-e): İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde işveren, sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir. Burada işçinin sadakat borcuna aykırı davranması durumu bulunur. Sadakat Borcu bölümünde açıklandığı gibi bu tarz doğruluğa ve bağlılığı aykırı davranışların içine, işverenle rekabet etmeme, onun iş ve meslek sırlarını açığa vurmama, hırsızlık vb. zarar verici bir eylemde bulunmama, gördüğü bir olumsuzluğu haber verme, hatta önlem alma gibi haller girer.²²⁰

* İşyerinde Suç İşlemek (İK 25/II-f): İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi halinde işveren sözleşmeyi derhal feshetme hakkına sahip olur.

“...işverenin derhal fesih hakkından söz edebilmek için, işçinin işyerinde bir suç işlemesi, bu suça yedi günden fazla bir süre tutan hapis cezası verilmesi ve cezanın da ertelenmemiş olması gerekir. Burada önemli olan, işçinin işyerinde bir suç işlemesi değil, işlediği suç nedeniyle hapis cezası yüzünden belli bir süre işe gelememesidir. Bu bakımdan, işçinin cezası ertelendiğinde, bunun gibi hapis cezası paraya çevrildiğinde işveren için derhal fesih hakkı doğmaz.”²²¹

* Haksız ve İzinsiz Devamsızlık (İK 25/II-g): İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, ya da bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi durumu, işverene sözleşmeyi derhal feshetme hakkı kazandırır. “Buna

²²⁰ Akyiğit, İş Hukuku, s.213.

²²¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.189.

karşılık, işçi işverenden izin almışsa veya devamsızlığı haklı bir sebebe dayanıyorsa, sözgelimi trafik kazası geçiren eşini hastaneye götürdüğü için işe gelememişse, derhal fesih hakkı söz konusu olmaz”²²²

* Uyarıya Rağmen Israrla Görevini Yapmamak (İK 25/II-h): İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri işverenin veya vekilinin kendisine hatırlatmasına rağmen yapmamakta ısrar etmesi, işverene derhal fesih hakkı veren hallerden biridir. Hatırlatmanın yazılı veya sözlü yapılması farksızdır. Bununla birlikte, doğabilecek uyuşmazlıkta ispat kolaylığı açısından yazılı yapılmasında yarar vardır.²²³

* İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmek veya İşverene Zarar Vermek (İK 25/II-ı): İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması halinde işveren sözleşmeyi derhal feshedebilir.

4.6.4.2.3. Zorlayıcı Nedenler

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması işveren için bir fesih nedenidir (İK 25/III). İşçinin yaşadığı yerin karantinaya alınması, kar yüzünden ulaşımın durması, sel baskını gibi olaylar zorlayıcı nedenlere örnek olarak gösterilebilir.

İşverenin böyle bir durumda sözleşmeyi feshedebilmesi için, işyerinde çalışma faaliyeti sürerken, işçinin kendi kişiliğinde veya çevresinde meydana gelen zorlayıcı nedenden dolayı, işe gelememesi ve bu devamsızlığın bir haftayı aşmış olması gerekir.²²⁴

²²² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.190.

²²³ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.190.

²²⁴ Centel, T., “Zorlayıcı Nedenle Hizmet Sözleşmesinin İşverence Feshi”, Tekstil İşveren D., İstanbul, Mart 2002, s.32 vd.

Bir haftalık bekleme süresi geçtikten sonra, işveren sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir ancak bu hakkını kullanmak istemezse işçinin dönebileceği zamana kadar bekleyebilir. Bu bekleme süresi içinde sözleşme askıda kalır. Zorlayıcı neden dolayısıyla çalışmayan işçiye, bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir (İK 40).²²⁵

4.6.4.2.4. Tutuklanma-Gözaltı Nedeniyle Devamsızlık

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde işe devamsızlığının, 17'inci maddedeki bildirim süresini aşması halinde işveren sözleşmeyi derhal feshetme hakkına sahiptir (İK 25/IV).

4.6.4.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkını Kullanma Süresi

“İK. 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 uygulanmaz” (İK 26/1).

“Demek ki ikili bir fesih süresi öngörülmüştür ve bunlardan birisi feshe yol açan olayın (nedenin) oluştuğu tarihten başlayan bir yıllık üst süredir; diğeriyse bu üst süre içindeki bir ana denk gelecek 6 işgünlük altı süredir. Alt süre, feshe yetkili kişinin fesih nedenini öğrendiği tarihten başlar. Bir yıllık sürenin işlemesi, olayın öğrenimine bağlı değildir.

...

Sağlık nedenlerine (İşK. 24/1 ve 25/1) ve zorlayıcı nedenlere (İşK. 24/III ve 25/III) dayanan fesih (İşK. 83/5 dışında) hangi süreye uyulacağı tartışmalıdır. Fakat (İK 26'daki) yukarıdaki sürenin baz alınması düşünülebilir. Fesih süreleri hak düşürücü

²²⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k. s.191.

süreler olduğundan, bu süreler geçtikten sonra yapılan fesih haksız fesih sayılır... ”²²⁶

“Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır” (İK 26/2).

4.6.5. Haksız Fesih

Bir iş sözleşmesi feshinin, haksız fesih olabilmesi üç şekilde gerçekleşebilir;

- * Fesih yapılmıştır ama haklı bir nedene dayandırılmamıştır.
- * Fesih haklı bir nedene dayandırılmıştır ancak fesih süresi kaçırıldıktan sonra feshe gidilmiştir.
- * Haklı neden vardır ama feshin bir kuruldandan (genelde disiplin kurulu) geçirilmesi gerekirken, buna başvurulmadan sözleşme feshedilmiştir.²²⁷

4.6.6. Toplu Fesih

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir (İK 29/1). Burada bahsedilen toplu işten çıkarma “işverenin belli bir süre içinde belli sayıda işçinin sözleşmesini feshetmesi” anlamına gelmektedir. Bunun gerçekleşebilmesi, belli şartlara bağlıdır;

- * İşverenin, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gereği olan bir olgu nedeniyle (İK 29/1), işyerini bütünüyle kapatarak kesin ve devamlı surette çalışma faaliyetine son vermesi gerekir (İK 29/6).

²²⁶ Akyiğit, İş Hukuku, s.218.

²²⁷ Akyiğit, İş Hukuku, s.219.

* Bu olguların varlığı işvereni toplu işçi çıkartmaya sevk etmeyebilir. Toplu feshin gündeme gelebilmesi için işverenin toplu işçi çıkarma eğilimi göstermesi ve bunun için gerekli işlemleri yapması gerekir. Eğer, işyerinin tümünden veya kesin kapatımı suretiyle faaliyete son verilerek işçi çıkartılacaksa, işveren bu durumu en az 30 gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve İşkur'a bildirmeli ve işçi çıkarımını işyerinde ilan (yazılı veya sözlü olabilir) etmelidir. Eğer ekonomik, teknolojik ve benzeri işin/işyerinin gereği olarak toplu işten çıkarma yapılacaksa, gene en az 30 gün önceden İşkur, bölge müdürlüğü yanında işyeri sendika temsilcilerine de yazılı olarak bildirmek zorundadır. Özel öğretim kurumlarında kurucu/kurucu temsilcisinin bu durumu ayrıca valiliğe veya Milli Eğitim Bakanlığı'na bildirmesi gerekir (ÖÖKY 10). Bu bildirimde çıkartılacak işçi sayısı, çıkartılma sebebi ve işten çıkartılmanın ne zaman yapılacağı belirtilmek zorundadır.²²⁸ Sendika temsilcilerine yapılan bildirimden sonra, temsilcilerle görüşmeler yapılır. Bu görüşmelerde toplu işçi çıkarmasının önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması veya işçi çıkarımının olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konularında uzlaşma aranır. Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.²²⁹

* İlgili yerlere gerekli bildirim yapıldıktan sonra bir ay içinde aynı veya farklı tarihlerde belli sayıda işçi çıkartılması zorunludur. İşyerinde çalışan işçi sayısı (İK 29/2):

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

işten çıkartılması şarttır.

Ayrıca işten çıkarma, sözleşmenin işverence feshi biçiminde olmalıdır. Bu haklı fesih sayılamayacağından onelli fesih ya da peşin parayla fesih yolunun (İK 17) işletilmesi gerekir. İşverenin çıkaracağı işçilere yönelteceği onelli veya peşin parayla fesih bildirimini, toplu işçi çıkarma isteğinin bölge müdürlüğüne bildirilmesine 30 gün sonra hüküm doğurur (İK 29/5). Bildirim yapılmamışsa, fesih gerçekleşmeyecek,

²²⁸ Akyiğit, İş Hukuku, ss.220-222.

²²⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.182.

öneller de işlemeyecektir. Toplu işçi çıkartmada İK 29'da aranan koşullara uyulmaması halinde işçi çıkarımı geçersiz kılınmaz, işverene her işçi başına düşecek şekilde idari para cezası ödeme yükümü doğar (İK 100). Toplu işten çıkarma kurallarına uyulmaması durumunda 30 günlük ücretin işçiye ödenip ödenmemesi gerektiği konusu tartışmalıdır. Şartları varsa her iki şekilde de işverenin, işçilerin iş güvencesini işletmeleri mümkündür (İK 29/son).²³⁰

Toplu işçi çıkarmanın kesinleştiği tarihten itibaren 6 ay içinde işveren aynı nitelikte işçi almak isterse, daha önce topluca işten çıkarttığı işçilerden uygun nitelikte olanları tercihen çağırmak zorundadır (İK 29/6). Gene toplu işçi çıkartılma tarihinden itibaren 6 ay içinde çıkarılan işçilerin işerini yapmak üzere ödünç işçi alınması yasaklanmıştır (İK 7/son).²³¹

5. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

İş sözleşmesinin sona ermesiyle tarafların bu sözleşmeden doğan hak ve borçları (işgörme, ücret ödeme, işçiyi gözetme vb.) ortadan kalkar. Ancak sözleşmenin bitmesiyle, sona erme biçimi ve nedenine bağlı olarak yeni hak ve borçlar yani bir takım hukuki yükümlülükler ortaya çıkar. Bunlar aşağıda açıklanmıştır.

5.1. Çalışma Belgesi Verilmesi

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından yapılan işin ne olduğu ve süresini gösteren bir belge verilir ve bu *çalışma belgesi* olarak bilinir (İK 28). İçeriği açısından iki çeşit çalışma belgesi vardır. İlki *basit çalışma belgesi* diye adlandırılan, işçinin yaptığı işin ne olduğu ile çalıştığı sürenin yazılı olduğu belgedir (İK 28/1). Kanun işvereni, işçinin talebine gerek duymaksızın sözleşme bittiğinde bu belgeyi işçiye vermekle yükümlü tutmaktadır. Diğer çalışma belgesi ise *nitelikli çalışma belgesidir*. İşçinin isteği ve işverenin de onayıyla işin türü ve süresi yazılı olan çalışma belgesine işçinin

²³⁰ Akyiğit, İş Hukuku, s.223.

²³¹ Akyiğit, İş Hukuku, s.224.

kişiliği, davranışları, işindeki başarısı gibi bilgiler de eklenebilir. Bu belge uygulamada *bonservis* olarak da bilinir.²³²

Belgenin zamanında verilmemesi veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunması halinde, zarar gören işçi veya işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir (İK28/2). Ayrıca, çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işveren veya vekiline bu durumdaki her işçi için para cezası verilir (İK 99/c).

5.2. Rekabet Yasağı İşlerlik Kazanabilir

İş ilişkisi içerisinde özellikle önemli pozisyonda çalışan işçiler, işyerinin veya işverenin iş ve meslek sırları, kurumun/işletmenin işleyişi gibi konularda bilgi sahibi olurlar. Kural olarak bu işçilerin iş ilişkisi devam ederken sadakat borcunun gereği olarak bu bilgileri başkalarıyla paylaşmamaları, başka amaçlarla kullanmamaları, gerekir. Bu durum işçinin rekabet yasağı olarak anılır. İş sözleşmesi sona erdiğinde işçinin bu yasağa uyması gerekmez, isterse bu bilgileri kullanarak işverenle rekabete girişebilir. Ancak işveren bunu önlemek istiyorsa, işçiyle sözleşme sonrasına yönelik yazılı bir “rekabet yasağı sözleşmesi” yapmak zorundadır (BK 348-352). Sözleşmenin geçerliliği için tarafların ehliyet koşullarına uyması gerekir. Sözleşmede rekabet yasağının süresi, uygulanma alanı, yasaklanan işin türü gibi detaylar yer alır. Ancak bu hükümlerin işçinin iktisadi geleceğini tehdit edici ölçüde aşırılık içermemesi gerekir.

Rekabet yasağını güçlendirmek için bazen sözleşmesel ceza da kararlaştırılabilir. İşçi bu cezayı ödeyerek rekabet yasağı sözleşmesini sonlandırabilir. Bunun dışında sözleşme, işçinin ölümü, tarafların anlaşması ve yasağın devamında artık işverenin menfaati bulunmaması halinde de son bulur. Ayrıca iş sözleşmesinin işverence

²³² Akyiğit, İş Hukuku, s.226.

haksız feshinde veya işveren ait bir nedenle işçi tarafından haklı olarak feshedilmesi halinde de son bulması mümkündür.²³³

5.3. İşsizlik Sigortası Edimlerinden Yararlanılabilir

ÖÖKK 9/a'da özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, usta ve uzman öğreticilerin sosyal güvenlik ve özlük hakları yönünden 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na (SSGSSK) tabii oldukları ifade edilmiştir (ÖÖKK 9/a'da 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu denmekte ama yerine 31.05.2006 tarihinde 5510 sayılı kanun yürürlüğe girmiştir). ÖKK'de çalışan diğer personel de bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştığı için gene sosyal güvenlik hakları açısından 5510 sayılı Kanun'a tabiidirler (SSGSSK 4/a). Öyleyse tüm ÖÖK çalışanlarından çalıştıkları süre boyunca işsizlik sigortası primi kesilmekte ve sözleşmelerinin kanunun öngördüğü yollardan biriyle sona ermesi durumunda, gerekli özellikleri taşımları koşuluyla işsizlik sigortasından yararlanabilmektedirler.

İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur.²³⁴ 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (İş Sig. K) ile 01.06.2000 tarihinden itibaren işsizlik sigortası adıyla uygulanmaktadır. Bu tarihten önce işe başlamış olup da işe devam edenler kanunla birlikte, kanundan sonra işe başlayanlarsa çalışmaya başladıkları tarihten itibaren yasa gereği sigortalı sayılırlar. İsteğe bağlı değildir, sigortalılıktan vazgeçilemez (İş Sig. K 48).²³⁵

²³³ Akyiğit, İş Hukuku, ss.234-235.

²³⁴ http://www.alomaliye.com/issizlik_sigortasi.htm (20.04.2009)

²³⁵ Akyiğit, İş Hukuku, s.235.

İşsizlik sigortası için her ay prim ödenir ve bu primin %1'ini sigortalı, % 1'ini devlet ve % 2'sini de işveren öder (5234 sy. K. 19).

İşçi olarak çalışırken yasal yollardan biriyle iş sözleşmesinin sona ermesinin sonucunda bu kimselere bir takım imkânlar sunar. Bunlar, işsizlik ödeneği, hastalık ve analık sigortası primleri, yeni bir iş bulma ve meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimidir (İş Sig. K. 48). İçlerinde özellikli olanı işsizlik ödeneği almaktır ve bunu hak edebilmek, bazı koşulların sağlanmasına bağlıdır:

* Sözleşmenin; ahlak ve iyi niyet dışında işverence feshi, işçi tarafında haklı nedenle feshi ve sürenin bitimi nedenleriyle kesin sona ermesi sonucu işçi, işsiz kalmalıdır (İş Sig. K. 51).

* İşsiz kalan sigortalı, sözleşmenin feshedildiği tarihten itibaren 30 gün içinde işten ayrılma bildirgesi ile İşkur'a başvurmalıdır.

* İşçinin işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için, işçinin ayrıca; sözleşmenin sona ermesinden önceki son 3 yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp prim ödemiş olması ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış bulunması gerekir.

Tüm bu koşulları sağlayan sigortalı işsize işsizlik ödeneği verilir. Ödeneğin günlük miktarı, son 4 aylık prime esas kazançlarına göre bulunan günlük ortalama net kazancın % 50'sidir. Fakat bunun aylık tutarı 16 yaşından büyük işçilere ödenen aylık asgari ücreti aşamaz (İş Sig. K 50). Bu miktardaki ödeneğin ne kadar süreyle ödeneceği işçinin çalışıp prim ödediği güne bağlıdır. İşçi sözleşmenin sona ermesinden önceki 3 yıl içinde,

- a) 600 gün çalışıp prim ödemişse 180 gün,
- b) 900 gün çalışıp prim ödemişse 240 gün,
- c) 10800 gün çalışıp prim ödemişse 300 gün ödenek verilir.

5.4. İşçinin Parasal Haklarının Ödenmesi Gerekir

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün tüm menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur (İK 32/5).

Bu ödemelerin yapılmasında sözleşmenin ne şekilde bittiğinin bir önemi yoktur. Sözleşme sona erdiğinde işçiye o ana dek almaya hak kazanmış olduğu ancak henüz ödenme zamanı gelmemiş haklarının ödenmesi gerekir. Örneğin normalde ücretini ayın 20'sinde alan bir işçinin ayın 3'ünde sözleşmesi bitmişse, o ana kadar hak etmiş olduğu ücret, sözleşmenin son bulunduğu gün işçiye ödenmelidir. Benzer bir durum da yıllık ücretli izin hakkında söz konusudur (İK 59). İşçi yıllık ücretli izne hak kazanmış fakat bunu kullanmadan sözleşme bitmişse, kullanmadığı bu yıllık izinlerin ücretinin gene sözleşmenin bittiği tarihte kendisine (ölmüşse mirasçılara) ödenmesi gerekir.²³⁶

5.5. Tazminat ve Cezai Şart Ödeme Yükü Doğabilir

İş sözleşmesinin sona erme nedenine ve biçimine göre tarafların (genellikle işverenin) karşı tarafa tazminat ve/veya cezai şart (sözleşmesel ceza) ödemesi söz konusu olabilir.

Taraflar iş sözleşmesi yapılırken, taraflardan birinin sözleşmeyi süresinden önce haksız sebeple bitirmesi halinde karşı taraf bir miktar para ödeyeceğini kararlaştırabilirler. İşte buna cezai şart ya da sözleşmesel ceza denir (BK 159 vd.). Sözleşmesel cezanın geçerli sayılabilmesi için miktar ya her iki taraf için eşit olmalı, ya işvereninki fazla olmalı ya da sadece işverenin ödemesi kararlaştırılmalıdır. Yani işçi aleyhine olanı geçerli değildir. Ayrıca sözleşmesel cezanın ödenmesi, ilgilinin diğer haklarını engellemez.²³⁷

²³⁶ Akyiğit, İş Hukuku, ss.237-238.

²³⁷ Akyiğit, İş Hukuku, ss.238-239.

Gene hizmet sözleşmesinin bitim şekline bağlı olarak taraflara, karşı tarafa tazminat ödemesi gündeme gelebilir. Bunlar; *ihbar tazminatı*, *kötüniyet tazminatı*, (İK 17), *kıdem tazminatı* ve *ayrıca tazminatı*. (Bir de sendikal tazminat vardır ancak ÖÖK çalışanlarını ilgilendirmediği için burada değinilmeyecektir.) Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesinden doğan özellikli bir sonuç olduğu için ayrı bir şekilde değerlendirilecektir.

İhbar ve kötüniyet tazminatları iş sözleşmesinin sona ermesiyle (önelli ve kötüniyetli fesih) ilişkilendirilerek verildiği için burada kısaca değinilmiştir. Önelli fesihte de belirtildiği gibi ihbar tazminatı, bir tarafın fesih bildirimine gereğince uymaması durumunda karşı tarafa ödemek zorunda olduğu tazminattır. Kötüniyet tazminatı ise, fesih hakkının kötüniyetli kullanımının yaptırımıdır. Ancak, işçi, iş güvencesinin (İK 18-21) kapsamındaysa ihbar ve kötüniyet tazminatı gündeme gelmez.

Ayrıca tazminat ise derhal fesihle sözleşmenin son bulmasında gündeme gelir (İK 26/2). İşverenin kötüniyetli veya usulsüz feshi sonucunda işçinin yeni iş bulma şansını kaybetmesi veya işçinin usulsüz feshi sonucu işverenin daha ağır koşullarda başka işçi bulmak zorunda kalması gibi durumlarda söz konusudur. Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın, diğer tarafın olumsuz tutumu ve bu haklı fesih sonucu uğradığı zararların tazmini bu kapsamdadır. Belirli süreli sözleşmenin süresinden önce haksız feshinde, geri kalan sürenin ücreti de tazminat olarak istenebilir.²³⁸

5.6. Kıdem Tazminatı Ödenmesi Gerekebilir

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesinden doğabilecek önemli bir sonuçtur ve işçilere tanınmış önemli haklardan biridir. Getirdiği mali yük bakımından da işverenler açısından önemlidir. Bu nedenle yoğun bir şekilde tartışma ve uyuşmazlıklara konu olur. Kıdem tazminatı'nın ne olduğu konusunda değişik görüşler ortaya atılmıştır. Bu görüşleri şu başlıklarda özetlemek mümkündür.

²³⁸ Akyiğit, İş Hukuku, ss.240-241.

- * İşçinin yıpranması karşılığıdır.
- * Gecikmiş bir ücrettir.
- * İşçinin işyerine sadakatının karşılığı olan bir ikramiyedir.
- * İş güvencesini sağlar. Savunanlara göre, kıdem tazminatı ödenecek olması işten çıkarmaya caydırıcı etki yapar.²³⁹

Akyiğit, kıdem tazminatını “*hizmet sözleşmesi belirli hallerde sona eren işçiye (veya mirasçılara) duruma göre aynı veya farklı işverenler nezdindeki hizmet süreleri dikkate alınarak ödenmesi gereken bir miktar para*” olarak tanımlamıştır.²⁴⁰

“*Türk çalışma yaşamına ilk defa 3008 sayılı ve 1936 İş Kanunu ile giren ve daha sonraki iş yasalarında da düzenlenen kıdem tazminatı kurumuna 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nda yer verilmemiştir. Bunun nedeni, yasanın geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı içi bir kıdem tazminatı fonunun kurulacağıının öngörülmüş bulunmasıdır (İşK. Geçici m.6). Yine aynı maddeye göre, kıdem tazminatı fonuna ilişkinin yasanın yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesi hükümleri uygulanacaktır. Bu bakımdandır ki, 1475 sayılı İş Kanunu’nun tüm hükümleri yürürlükten kaldırılırken kıdem tazminatı başlıklı 14. maddesi hariç tutulmuştur (İşK. m. 120).*

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesi 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde öngörülen koşul ve nedenlerle sona eren işçiye veya onun ölümü halinde mirasçılara işverence yapılan bir ödemedir.

Kıdem tazminatı fonuna ilişkin yasa yürürlüğe girdiğinde, bu tazminata hak kazanma halleri büyük ölçüde değişecek olmakla birlikte, bu gün için İşK. m. 14 yürürlükte, dolayısıyla önemini sürdürmektedir...”²⁴¹

²³⁹ <http://www.calismahayati.net/kidem.htm> (02.06.2009).

²⁴⁰ Akyiğit, İş Hukuku, ss.241-242.

²⁴¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.194.

Çalışmanın bu bundan sonraki bölümünde kıdem tazminatına hak kazanma koşullarına, miktarı ve ödenmesine ilişkin bilgilere yer verilecektir.

5.6.1. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

İşçinin kıdem tazminatı almaya hak kazanması için bir takım koşulların sağlanması gerekmektedir. Bunlar, *İK'ye tabi bir iş sözleşmesiyle çalışma bulunması, iş sözleşmesinin kıdem tazminatına imkân verir biçimde son bulması ve en az kıdem koşulunun gerçekleşmesidir.*²⁴²

5.6.1.1. İK'ye Tabi Bir İş Sözleşmesiyle Çalışma Bulunması

Kıdem tazminatına hak kazanabilmenin ilk koşulu çalışmanın kıdem tazminatına imkân veren bir yasaya bağlı geçmesidir. Bu çalışmanın konusu gereği taraflar arasındaki iş ilişkisi 4587 sayılı İş Kanunu'na göre düzenlenmiş olmalıdır. Yapılmış olan sözleşmenin türü önemli değildir. Belirli/belirsiz süreli, tipik/atipik vs. olabilir.²⁴³

5.6.1.2. İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatına İmkân Verir Biçimde Son Bulması

Mevcut yasal düzenlemeler incelendiğinde (1475 sy. İK, İK 20) kıdem tazminatına hak kazandıracak haller “işçini ölümü” ve “fesihiyle son bulma halleri”dir. (Bir de “tartışmalı haller” vardır ancak bu çalışmanın konusu gereği, burada bahsedilmeyecektir.)

5.6.1.2.1. İşçinin Ölümü

İş sözleşmesinin işçinin ölümüyle son bulması halinde işçinin hak ettiği kıdem tazminatı yasal mirasçılara ödenir (1475 sy. İK 14/I ve İK 20/I). Kanunda işçinin

²⁴² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.194.

²⁴³ Akyiğit, İş Hukuku, ss.244-245.

ölümü olgusu üzerinde bir ayrıntıya girilmediğinden dolayı, işçinin eceliyle, kazara, kendi kusuru olarak ya da intihar ederek ölmesi bir fark yaratmaz.

5.6.1.2.2. Fesihle Son Bulma Halleri

Kıdem tazminatına hak kazandıran durumlardan en yaygın olanı sözleşmenin fesihle son bulmasıdır. Bu konu sözleşmenin işçi tarafından feshi ve işveren tarafından feshi açısından irdelenecektir.

5.6.1.2.2.1. Sözleşmenin İşçi Tarafından Feshi

İş Kanunu'nun 24. maddesinde belirtilen sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle derhal feshedildiği durumlarda kıdem tazminatı söz konusu olur. Yani işçi iş ilişkisine; sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerli ile zorlayıcı nedenler dolayısıyla derhal fesih yaparak son vermiş ise, kıdem tazminatına hak kazanır. İşçi, iş sözleşmesini öneli fesih yoluyla kendisi sona erdirmiş ise yasal olarak kendisine kıdem tazminatı ödenmez.²⁴⁴

İK'nin 24. maddesinde belirtilen fesihler dışında sırf kıdem tazminatı için kıdem tazminatıyla ilgili maddede öngörülen haklı fesih halleri bulunmaktadır (1475 sy. İK 14/12-5).

Bunlardan ilki muvazzaf askerlik nedeniyle fesihtir. *“İşçinin yasal açıdan yapmakla yükümlü olduğu olağan askerlik hizmetine (AY. 72, AsK. 1. vd.) muvazzaf askerlik denir.”*²⁴⁵ Bir yurttaşlık görevi olan askerlik hizmetini yapmak üzere bildirim süresine uyarak iş sözleşmesini fesheden erkek işçiye kıdem tazminatı ödenir. Muvazzaf askerlik görevi dışındaki tatbikat vs. nedeniyle silah altına alınan ya da başka bir kanuni görev dolayısıyla işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi, işinden ayrıldığı tarihten itibaren iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır (İK 31/1). Bu

²⁴⁴ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.199.

²⁴⁵ Akyiğit, İş Hukuku, s.249.

durumda bile işçinin kıdem tazminatı hakkı doğar. Ancak işçinin bu olanaktan yararlanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olma şartı aranır (İK 31/2).²⁴⁶

Bir diğeri ise, işçinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kuruluşundan emeklilik, yaşlılık veya mamullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla sözleşmeyi feshetmesi halinde işçinin, kıdem tazminatına hak kazanmasıdır (1475 sy. İK 14/14). Ancak bu hakka sahip olabilmek bazı koşulların varlığına bağlıdır. Bunlardan ilki sözleşmenin işçi tarafından feshedilmiş olması gerektiğidir. Diğer bir şart işçinin, bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla sözleşmeyi feshetmesidir. Sözleşmenin feshinden feshin bu amaçla yapıldığı baskın şekilde anlaşılmalıdır.²⁴⁷ Şartlardan bir diğeri de işçinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kuruluşuna başvurduğunu ve yasaca öngörülen ödemeye hak kazandığını gösteren bir belgeyi işverene vermesidir. Bu iki durum ayrı ayrı belgelendirilmelidir. İşverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü, kuruluşa başvuru belgesinin kendisine teslim edildiği tarihten itibaren başlar.²⁴⁸

Kıdem tazminatına imkân veren bir diğer durum da emekli olmadan emeklilik bağlantılı fesihdir.

“1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin 1.fıkrasına 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı yasa ile eklenen bir hüküm ile gerek SSK m.60 gerekse geçici 81.maddede (5510 sy. SSGSSK 104) öngörülen yaş koşulu aranmaksızın; işçilerin sadece bu maddelerde yer alan sigortalılık süresini ve prim ödeme sün sayılarını tamamlamaları koşuluyla ve kendi istekleri ile iş sözleşmelerini feshetmeleri halinde de kıdem tazminatı alabilmeleri imkânı getirilmiştir. Bu değişikliğin sebebi, anılan 4447 sayılı yasa ile yaş sınırı bakımından ağırlaştırılan emeklilik koşulları karşısında kıdem tazminatına hak kazanılmasının koşullarını yumuşatarak, işçilerin emeklilik hakkını elde edememelerine karşın bu tazminatı alabilmelerine olanak sağlamaktır.”²⁴⁹

²⁴⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.200.

²⁴⁷ Akyiğit, İş Hukuku, ss.251-252.

²⁴⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.200.

²⁴⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., ss.200-201.

Kıdem tazminatına hak kazandıran özel durumlardan sonuncusu, çalışırken evlenen kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde, iş sözleşmesini feshetmesidir (1475 sy. İK 14/I). Evlilik nedeniyle fesihle kıdem tazminatı sadece kadın işçilere tanınmış olup, kadın işçinin evlendiğini uyuşmazlık halinde evlilik cüzdanıyla kanıtlanması gerekir. Ayrıca feshin evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde yapılması gerekir. Bu bir yıllık sürenin boş geçmesi halinde fesih hakkı düşer ve işçi kıdem tazminatını alma hakkını kaybeder. Evlenme nedeniyle sözleşmeyi feshedip kıdem tazminatını alan kadın işçi (isterse ertesi gün) gidip başka bir işveren yanında çalışmaya başlayabilir, bu durum feshin kötünietli ya da haksız olduğunu göstermez.²⁵⁰

5.6.1.2.2.2. Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshi

Sözleşmenin işverence işçinin “ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık taşıyan haller ve benzerleri”ne giren bir tutum nedeniyle feshi (İK 25/II) dışındaki bütün fesihlerde işçi kıdem tazminatına hak kazanır (İK 14/I-1). Bunlar daha önce de belirtildiği gibi sözleşmesinin işveren tarafından önelli, usulsüz, haksız, peşin parayla, kötünietli fesih halleri ile sağlık sebeplerine (İK 25/1), zorlayıcı sebeplere (İK 25/III) ve tutuklanma-gözaltı yüzünden devamsızlığa (İK 25/IV) dayanan fesih durumlarıdır.²⁵¹

Belirli süreli iş sözleşmesi sürenin bitiminde yenilenmemesi halinde kendiliğinden sona erer. Bu durumda işveren tarafından bir fesih söz konusu olmadığından işçiye kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Ancak bu duruma aykırı olarak Yargıtay ÖÖK’de yasal olarak en az bir takvim yılı belirli süreli sözleşme yapan çalışanlar bakımından farklı bir sonuca varmıştır. “... belirli süreli hizmet aktinin akitte yer alan bir hükme dayanılarak işveren tarafından yenilenemeyeceğinin işçiye bildirilmesi ve bu suretle iş akdinin haklı sebep olmaksızın sona erdirilmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır (Yarg.9.HD,05.04.1994,E.5717,K.5181).” Bu içtihatla ÖKK çalışanlarının kıdem tazminatı hakkından yoksun bırakılmaması amaçlanmıştır.

²⁵⁰ Akyiğit, İş Hukuku, ss.255-256.

²⁵¹ Akyiğit, İş Hukuku, s.256.

Ancak bu durumun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddedeki düzenlemeye aykırı olduğu düşünülmektedir.²⁵²

5.6.1.3. Kıdem Koşulu

İşçinin kıdem tazminatını alabilmesi için gerekli koşullardan biri de “en az kıdem koşulu”dur. İşçi çalıştığı işyerinde en az bir yıllık hizmet vermiş olmalıdır (1475 sy. İK 14/II). Bu bir yıllık süre, işçinin sözleşmeyle işe başladığı tarihten itibaren (tatil vs. de dâhil) geçen 365 günü ifade eder. Bir yıllık süreye “en az/asgari kıdem”, işçinin sahip olduğu tüm hizmet süresine de “toplam kıdem” adı verilir.²⁵³

İşçinin kıdemini belirlemek için işçinin fiilen çalışmaya başladığı/başlamış sayıldığı tarihin, kıdem sonu yani sözleşmenin sona erdiği tarih ve kıdeme katılacak sürelerin bilinmesi gerekir.²⁵⁴ Bu nedenle bildirimli fesihlerde bildirim süresinin bittiği tarih, haklı nedenle derhal fesihlerde de fesih bildiriminin yapıldığı tarih kıdem süresinin sonudur.²⁵⁵

Kanunda aynı işverenin yanında geçen sürelerin aralıklı olup olmaması yönünden bir fark yoktur. İşçinin aynı işverenin farklı işyerlerinde çalıştığı toplam süreler dikkate alınacağından aynı işverene bağı olarak değişik zamanlarda çalışmış olması bir değişiklik yaratmaz (1475 sy. İK 14/II).

5.6.2. Kıdem Tazminatının Miktarı

Kıdem tazminatı almaya hak kazanan işçi ve varislerine, işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarında bir ödeme yapılır. Bir yılda artan süreler için aynı oran üzerinden ödeme yapılır.²⁵⁶

²⁵² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.199.

²⁵³ Akyiğit, İş Hukuku, s.258.

²⁵⁴ Akyiğit, İş Hukuku, s.259.

²⁵⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.202.

²⁵⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.202.

Kıdem tazminatının hesabına işçinin fiili çalışma süresi değil, iş sözleşmesinin devam süresi ve fiilen çalışılan günlerin (tatil, hastalık, izin gibi nedenlerle çalışmadan geçirdiği sürelerin de) toplamını oluşturan tam yıl esas alınır. Kıdem tazminatının hesabı son brüt ücret üzerinden yapılır. Asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün tüm menfaatler de göz önün de bulundurulur. Ancak bunun için sözü edilen ek ödemelerin devamlı nitelik taşımaları gerekmektedir.²⁵⁷

Kıdem tazminatı zamanında ödenmezse, borçlu gecikilen süre için gecikme faizi öder. Eğer tazminat Türk parasıyla ödenecekse, gecikme faizi “mevduata uygulanan en yüksek faiz”dir (1475 sy. İK 14/XI). Yabancı parayla ödemede ise o parayla açılan mevduata devlet bankalarınca ödenen en yüksek faiz ödenir.²⁵⁸ Kıdem tazminatında zamanaşımı 10 yıldır (BK 125).

5.7. İş Güvencesi İşlerlik Kazanabilir

“İş güvencesi” terimiyle amaçlanan, işçiyi hukuken uygun görülmeyen, geçerli bir nedene dayanmayan, keyfi fesihlere karşı belli ölçüde koruyarak işçinin işinin güvence altına alınmasıdır.²⁵⁹

İş sözleşmesinin sona ermesiyle iş güvencesi belli şartların varlığına bağlı olarak işlerlik kazanabilir (İK 18-21). Bu şartlar şu şekildedir;

* İş güvencesinden yararlanılabilmek için söz konusu işyerinde en az 30 işçi çalıştırılmalıdır. Bu kadar büyük çapta işçi çalıştırma genelde okul türündeki özel öğretim kurumlarında yaygındır.

²⁵⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.202.

²⁵⁸ Akyiğit, İş Hukuku, s.268.

²⁵⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.k., s.160.

* İş yerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi bulunmalıdır. İş güvencesinden yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar yararlanabilir. Belirsiz sürelilik gerçekleştikten sonra bunun tam veya kısmi süreli olması fark yaratmaz.²⁶⁰ Belirli süreli çalışanlar iş güvencesinden yararlanamazlar. Şu halde ÖÖK’de diğer personel ile süresi belirsiz şekilde kısmi süreli iş sözleşmesiyle ek ders ücretli çalışanlar iş güvencesinden yararlanırken, yapılan temel iş olan eğitim-öğretim görevini üstlenen yönetici, öğretmenler ve öğreticiler yararlanamamaktadırlar.

* İş güvencesinden yararlanacak işçinin üst düzey işveren vekil niteliği taşıması gerekir. İşletmenin bütününe yöneten işveren vekili ve yardımcısı veya işyerinin bütününe yöneten ve işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili iş güvencesinden yararlanamaz (İK 18/son). ÖÖK’de aynı kurucuya ait birden fazla kurumun genel müdürleri örnek gösterilebilir.

* İşçi belli bir kıdeme sahip olmalıdır. İşçinin en az 6 aylık kıdeminin (hizmet süresinin) bulunması şarttır (İK 18/1). Bu 6 aylık kıdem hesaplanırken işçinin o işverenin aynı veya değişik işyerlerinde, fiilen çalışarak ya da çalışmış sayılarak (İK 66) geçirdiği süreler dikkate alınır (İK 18/2,4).

* İşçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli bir neden olmadan feshedilmiş olması veya geçerli neden olsa da (duruma göre) işçinin savunması alınmadan ya da alınmış olsa bile bu sebebin yazılı fesih bildiriminde açıkça belirtilmeden sözleşmenin feshedilmiş olması gerekir.²⁶¹

Tüm bu şartların sağlanması halinde iş sözleşmesinin bitimiyle işçi iş güvencesinden yararlanmaya hak kazanır. Ancak özel öğretim kurumlarının sadece bir kısmında 30 ve daha fazla işçi çalıştırılmakta, asıl işi üstlenen yönetici ve eğitim personeli yaygın yorumla belirli süreli sözleşmeyle çalışmaktadır. Bu nedenlerle bu kurumlarda iş güvencesinin işlerlik kazanması pek yaygın olamaz.

²⁶⁰ Akyiğit, İş Hukuku, s.228.

²⁶¹ Akyiğit, İş Hukuku, s.231.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada Türk eğitim sisteminin % 8 oranında örgün, % 84 oranında yaygın eğitim görevini üstlenen özel öğretim kurumları çalışanlarının bireysel iş hukuku açısından durumları irdelenmeye çalışılmıştır.

Özel öğretim kurumları çalışanlarının hukuki durumlarını irdelemek adına 4857 sayılı İş Kanunu, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği başta olmak üzere konuyla ilgili çeşitli mevzuat ve kaynaklardan yararlanılmıştır.

Özel öğretim kurumları çalışanları herhangi bir özel öğretim kurumunda iş sözleşmesiyle çalışmaya başladıkları andan itibaren bir iş ilişkisi içine girmiş olurlar. Bir iş ilişkisinde taraflar işçi ve işverendir. ÖÖK’de işçi yöneticiler, öğretmenler, usta ve uzman öğreticiler ile diğer personeldir. İşveren ise ilgili kurumun sahibi olan gerçek kişi veya tüzel kişidir.

Yönetici ve eğitim personeli ile yapılacak olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması yasal bir zorunluluktur (ÖÖKK 9). Diğer personelle yapılacak olan sözleşmenin şekli açısından özel bir düzenleme yoktur ancak, tüm çalışanların izin belgelerinin düzenlenmesi için gereken evraklar arasında sözleşmenin kendisinin bulunma zorunluluğu, diğer personelle yapılan sözleşmelerin de yazılı yapılması gerektiği sonucunu doğurur.

Özel öğretim kurumlarında işin niteliği gereği, çalışanlarla farklı sözleşmeler yapılır. Temelde üç olan bu sözleşmelerin ilki kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu/kurucu temsilcisi arasında, en az bir takvim yılı süreli olmak zorunda olan sözleşmedir (ÖÖKK 9). Kanunda belirli bir süre verilmesi bu sözleşmeyi yaygın görüş olarak *belirli süreli iş sözleşmesi* yapmaktadır. Ancak belirtilen “en az bir takvim yılı” ifadesinde kastedilen, sözleşmenin en az bu kadar süre için yapılabileceği anlamına gelmektedir. Bu çalışanların yaptıkları işin sürekli bir iş olduğu dikkate alınarak bu çalışanlarla yapılan iş sözleşmelerini *asgari süreli iş*

sözleşmeleri olarak kabul etmek, işçi lehine de daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Öğretmenlik mesleği geçici olmaktan uzak süreklilik arz eden, uzmanlık gerektiren bir meslektir. Bu nedenle yasal olarak bu kişilerle yapılacak olan iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılmasının amacı anlaşılammaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi olması halinde söz konusu çalışanların iş güvencesi ve çeşitli tazminat haklarından yararlanamaması da gündeme gelmektedir. Sonuçlarının işveren ve özellikle işçi açısından fazlasıyla önem arz etmesi bakımından, bu çalışanlarla yapılacak olan iş sözleşmelerinin Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda daha net bir şekilde tanımlanması önerilir. Sözleşme türlerinden ikincisi, bir yere bağlı olmadan kurumlarda ek ders ücretli çalışan öğretmenlerle yapılandır. Bu öğretmenlerin bu kurumlarda, tam süreli çalışan emsal öğretmene göre önemli ölçüde daha az (en az 1/3) sayıda derse girmesi halinde, bu öğretmenlerle yapılan sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Son sözleşme türü ise, diğer personelle belli bir süre kararlaştırılmadan yapılan belirsiz süreli iş sözleşmedir.

İş sözleşmesi, tarafları arasında sürekli bir iş ilişkisi ve karşılıklı haklar ve borçlar doğurur. ÖÖK çalışanları, sözleşmeden doğan öncelikle kanun ve yönetmeliklerle esasları belirlenmiş olan işgörme (çalışma) borcunu, işverenin kanunlara uygun emir ve talimatlarına uyarak itaat etme borcunu, işverenin işi ve işyeriyle ilgili hukuken haklı çıkarlarını koruyarak sadakat borcunu yerine getirmekle yükümlüdürler. İşverenin ise işçinin işgörme borcunun karşılığı olan ücret ödeme borcu, işçinin sağlığı, bedeni, kişilik ve mallarını korumaya yönelik işçiyi gözetme borcu ve çalıştırdığı işçilere eşit davranma borcu vardır. ÖKK'de işin niteliği açısından zamana göre ücretlendirme söz konusudur. İlgili kanun ve yönetmeliklerde diğer personelle ilgili ücret miktarı için bir özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu çalışanlara asgari ücretten az bir miktarda ücret ödenemez. Okul statüsündeki ÖÖK'de çalışan yönetici ve eğitim-öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmi okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından (ÖÖKK 9/2) ve yasal asgari ücretten az ücret verilemez. Görüldüğü gibi kanunda okul türündeki ÖÖK'lerde çalışanların ücretleri hakkında bir kıstas belirlenmesine rağmen, okul dışındaki özel öğretim kurumu çalışanlarının ücret miktarları hakkında bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle okul dışındaki

kurumlarda çalışan yönetici ve öğretmenlerinin (aylık toplam girmek zorunda oldukları ders sayısına karşılık) aylık ücretlerinin asgari ücretten az olamayacağı söylenebilir ancak. Özel okul öğretmenlerinin ücretlendirilmesindeki gibi diğer kurum çalışanlarının ücret miktarının işverenin inisiyatifine bırakılmasını önleyecek bir takım yasal düzenlemeler yapılması önerilir. Son olarak ÖÖK’de ek ders ücretli çalışanların ek ders ücreti miktarı, resmi okullar için tespit edilen miktardan az olamaz (ÖÖKK 9/4).

Ücrete esas teşkil eden çalışma süreleri eğitim personeli için aylık karşılığı girmeleri gereken ve haftada girebilecekleri azami ders/seans sayısı ÖÖKY ile belirlenmiştir. İşveren, hem eğitim hem diğer personeli İş Kanunu çerçevesinde yasal azami süre (45 saat) kadar çalıştırabilir (İK 63/1). Normalden fazla olan çalışmaları zamlı olarak ücretlendirilir. Ancak eğitim personelinin günlük azami çalışma süresi yönetmelikte boş geçilmiştir. Bunun da yasa gereği (ÖÖKK 9/5-a) 4857 sayılı İş Kanunu’nun hükümlerince doldurulması gerekir ki bu da günde 11 saattir (ÇSY 4). Tüm ÖÖK çalışanlarının günlük, haftalık, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapma ve yıllık izin hakları saklıdır ve tüm bu tatil ve izinler ücretlidir.

Kurumlarda çalışan yönetici ve eğitim personeliyle yapılan iş sözleşmeleri ÖÖKY’de özel olarak düzenlemiş çalışma izninin iptali ve göreve son verme (44. md.) hallerinde, ayrıca tüm personelin iş sözleşmeleri İş Kanunu çerçevesinde ölüm, sözleşme süresinin bitimi, tarafların anlaşması, geçersizlik ve fesih nedenleriyle son bulur.

Taraflar ve çalışanlar arasındaki iş sözleşmesinin sona ermesi sonucu sözleşmenin türü ve sona erme biçimine göre taraflar için bazı hukuki sonuçlar ortaya çıkar. Bunlar işverenin işçiye çalışma belgesi vermesi, rekabet yasağının işlerlik kazanabilmesi, işsizlik sigortası edimlerinden yaralanma olanağı, işçinin parasal haklarının ödenmesi, tazminat ve cezai şart ödeme yükünün doğabilmesi, kıdem tazminatının doğabilmesi ve iş güvencesinin işlerlik kazanabilmesidir. Bunlardan kıdem tazminatı ve iş güvencesi haklarından yasal olarak ÖÖK’deki yönetici, öğretmen uzman öğretici ve usta öğreticiler belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştıkları

için yararlanamamaktadırlar. Ancak bu konumdaki bir öğretmenin Yargıtay kararıyla kıdem tazminatını alması (Yarg.9.HD,05.04.1994,E.5717,K.5181) uygulamada kıdem tazminatı konusunda bir esneklik olabildiğini göstermesi bakımından önemlidir. Ancak bu durumun diğer bazı hükümlere aykırı olması bazı tartışmalar yaratmaktadır. Bu nedenle kanun koyucunun ÖÖK'deki bu çalışanlarla ilgili daha adil ve açıklayıcı hükümler belirlemesi önerilir.

Tüm bu bilgiler incelendiğinde, çalışmanın temel düşüncesinde belirtildiği gibi özel öğretim kurumu çalışanlarının hukuki durumlarının bazı kısımlarında bir netlik bulunmadığı ortaya çıkmaktadır. Bunlar çalışma boyunca yer yer bahsedildiği gibi kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerle yapılan iş sözleşmesinin türü ve sözleşmenin sona ermesi halinde ortaya çıkabilecek hukuki durumların uzmanlar tarafından görüş ayrılıklarına neden olacak nitelikte olmasıdır. Bu durumu ortadan kaldırmak amacıyla ilgili mevzuatta bir takım yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Ada, S ve Ünal, S, Öğretmenlik Mesleğine Giriş, İstanbul 2004.

Akyiğit, E., İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, İstanbul, 2008.

Akyiğit, E., İş Hukuku, Ankara, 2008.

Can H. ve Güner S, Hukukun Temel Kavramları, Ankara, 2006.

Canpolat, T., Türk İş Hukuku'nda Asıl-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992.

Demir, F. İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2003.

Demircioğlu, M. ve Centel, T., İş Hukuku, İstanbul, 1999.

Demirel Ö. ve Kaya Z., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, 2002.

Dursunoğlu, C., Öğretimde Planlama ve Değerlendirme (Ders Notları), Edirne, 2000.

Ekonomi, M., İş Hukuku, İstanbul, 1987.

Eyrenci, Ö.-Taşkent, S.-Ulucan, D., Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2006.

Fidan N., Okulda Öğrenme ve Öğretme, Ankara, 1985.

Gagné, R.M. & Driscoll, M. P., Essentials of Learning for Instruction, New Jersey, 1988.

Hesapçioğlu, M. ve diğ., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, Eylül 2005.

- İnciroğlu, L., Güncel Yargıtay Kararları Işığında Açıklamalı Yeni İş Kanunu, İstanbul, 2006.
- Kaya, Y. K., Eğitim Yönetimi, Kuram ve Türkiye'deki Uygulamalar, Ankara, 1993.
- Kılıçoğlu, M., ve Şenocak, K., İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, İstanbul, 2008.
- Korkusuz, R., Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukukunda İşçilik Alacaklarının Korunması, Ankara, 2004.
- Narmanlıoğlu, Ü., İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir, 1998.
- Öncü, R., Eğitim ve Eğitim Bilimleri Sözlüğü, Ankara, 2000.
- Özçelik, D. A., Eğitim Programları ve Öğretim (Genel Öğretim Yöntemi), Ankara, 1998-8.
- Sönmez V., Eğitim Bilimine Giriş, Ankara, 2006.
- Süzek, S., İş Hukuku, İstanbul, 2006.
- Şakar M., Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Ankara, 2009.
- Taşkent, S. Geçen Sürenin Ücreti, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, 7. Cilt, 2004.
- Taymaz, H., Okul Yönetimi, Ankara, 2003.

Makaleler

- Alpagut, G., "4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi",
Mercek Dergisi, Ocak 2004/33.
- Aydın, U. "İş Sözleşmesinin Anlaşma İle Sona Erdirilmesi",
Çimento İşveren Dergisi, Ankara, Mayıs 2004.
- Ayan, S., "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", AÜHF Dergisi, Sayı 4, Ankara, 2005.
- Canpolat, T., "Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşme Türlerinin 4857 Sayılı
İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden
Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Dergisi, Sayı 13, İstanbul, 2007.
- Centel, T., "Zorlayıcı Nedenle Hizmet Sözleşmesinin İşverence Feshi",
Tekstil İşveren Dergisi, İstanbul, Mart 2002.
- Çankaya, O.G., "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı Uygulamada Asıl İşveren-
Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Sorunlar, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a
Armağan", Kamu-İş, C.6, S.4, 2002.
- Ekonomi, M., "4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş
Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) Kavram, Süre ve Yenileme",
Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 9, İstanbul,
2006.
- Eyrenci, Ö., "İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar", İş Hukuku ve
Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15.Yıl Armağanı, İstanbul,
1991.
- Sözer, A. N., "Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları", Adalet Dergisi, C.73,
Ankara, 1982.

Taşkent, S., “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 9, İstanbul 2006.

Taşkent, S., “İş Sözleşmesinin İptal Nedenleri”, İÜSBF., Ü.Doğanay’ın Anısına Armağan 2’den Ayrı Basım, İstanbul, 1982.

İnternet Kaynakları

http://sanliurfa.meb.gov.tr/duyurular/ozel_ogretim%20belgeleri/s%C3%B6zle%C5%9Fme_di%C4%9Fer_personel.doc (17.06.2009)

<http://www.1bilgi.com/halkla-iliskiler/2947/calisma-is-ve-calisma-kavramlari.html> (09.04.2009)

http://www.alomaliye.com/issizlik_sigortasi.htm (20.04.2009)

http://www.ankahukuk.com/index.php?option=com_content&task=view&id=167&Itemid=76 (18.06.2009)

<http://www.bilgidenetim.com/makale/goster/177> (18.02.2009)

<http://www.calismahayati.net/kidem.htm> (02.06.2009).

<http://www.ikademi.com/ucret-yonetimi/507-emek-ve-ucret.html> (12.05.2009)

http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=935&Itemid=52 (17/06/2009)

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=141 (13.05.2009)

http://www.turkceciler.com./egitek/aktif_ogrenme.html (07.02.2009)

Mevzuat

Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (5234 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 25590, Tarih: 17.09.2004.

Borçlar Kanunu (818 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 359, Tarih: 29.04.1926.

Devlet Memurları Kanunu (657 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 12056, Tarih: 23.07.1965.

Hafta Tatili Hakkında Kanun (394 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 54, Tarih: 21.01.1924.

İş Kanunu (1475 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 13943, Tarih: 01.09.1971.

İş Kanunu (4857 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 25134, Tarih: 10.06.2003.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Sayı: 25425, Tarih: 06.04.2004.

İşsizlik Sigortası Kanunu (4447 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 23810, Tarih: 08.09.1999

MEB, Öğretmenlerinin Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, Resmi Gazete Sayı: 26098, Tarih: 04.03.2006.

MEB, Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği, Resmi Gazete Sayı: 26810, Tarih: 08.03.2008.

MEB, Yönetici Ve Öğretmenlerinin Ders Ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar, Resmi Gazete Sayı: 26378, Tarih: 16.12.2006.

MEB'e Bağlı Yüksek Ve Orta Dereceli Okullar Öğretmenleri İle İlkokul Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatleri İle Ek Ders Ücretleri Hakkında Kanun (439 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 11654, Tarih: 12.03.1964.

Milli Eğitim Temel Kanunu (1739 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 14574, Tarih: 24.06.1973.

Özel Öğretim Kurumları Kanunu (625 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 12026, Tarih: 18.06.1965

Özel Öğretim Kurumları Kanunu (5580 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 26434, Tarih: 14.02.2007.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 26200, Tarih: 16.06.2006.

Türk Medeni Kanunu (4721 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 24607, Tarih: 08.12.2001.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun (2429 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 17284, Tarih: 19.03.1981.

Ücret Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Sayı: 27058, Tarih: 18.11.2008.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunu (4817 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 25040, Tarih: 06.03.2003.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, Resmi Gazete Sayı: 25391, Tarih: 03.03.2004.

EK-1

**ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV ALAN EĞİTİM
PERSONELİNE AİT İŞ SÖZLEŞMESİ FORMU**

1-İş Veren Kurumun

- a) Adı/unvanı :
b) Adresi :
c) Kurucu veya kurucu
temsilcisinin adı ve soyadı :

2-Görev Alan Eğitim Personelinin

- a) Adı ve soyadı :
b) Ev Adresi :
c) Görev unvanı : (DERSÜCRETİ, AYLIK ÜCRETİ, USTA
ÖĞRETİCİ, UZMAN ÖĞRETİCİ)

*(Bu kısma öğretmenin asıl görevli aylık ücretli veya
ders ücretli eğitim personeli olduğu yazılır.)*

ç) Varsa yöneticilik görevinin adı:

(Müdür, müdür yardımcısı)

(Ders ücretli eğitim personeline yöneticilik görevi verilmez.)

d) Okutacağı derslerin adı :

f) Haftalık ders saati sayısı : .

*(Kurum türüne göre Yönetmelikte belirtilen aylık ve ders
saati ücreti karşılığı okutmakla yükümlü olduğu ders
saati sayısını geçemez)*

g) Asıl görevli aylık ücretli ise:

Aylık ücret miktarı : Brüt (. YTL)

Bir ders saati ücreti : Brüt (. YTL)

Yöneticilik aylık ücreti : Brüt (. YTL)

ğ) Ders saat ücretli ise;

Bir ders saati ücreti : Brüt (. YTL)

h) İş güçlüğü zammı : Brüt (. YTL)

ı) Sosyal yardım kapsamındaki

ek ödemeler : Net (. YTL)

Yabancı uyruklu eğitim personeline ödenecek ücret tek kalem ile
gösterilebilir.

3-Süre:

a) Sözleşmenin (görevin) başlama tarihi : / / 2009
(Çalışma izni veya geçici olurun düzenlendiği tarih)

b) Sözleşmenin bitim tarihi : / / 2009

c) Sözleşmenin tanzim tarihi : / / 2009

a ve b şıkları ilçe milli eğitim müdürlüğüne doldurulacaktır

4-Fesih Şartları :

Kurucu/kurucu temsilcisi veya görev alan eğitim personeli sözleşmeleri, 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümlerine göre feshedilir.

5-Genel Şartlar:

a)Görev alan eğitim personeli, Özel Öğretim Kurumları Kanunu, ilgili yönetmelikler, Bakanlık emirleri ile benzeri dengi öğretim kurumları için yürürlükteki mevzuat hükümleri dâhilinde görev yapmayı taahhüt eder.

b)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.

c)Asıl görevli aylık ücretli eğitim personeli aylık ücreti, yönetmeliklere göre yükümlü buldukları görevleri yapmaları şartı ile yılda 12 ay resmî okullardaki gibi ödenir.

ç)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.

d)Eğitim personelinin aylık ücreti, bordro ile her ay sonunda ödenir.

e)Görev alan eğitim personelinin ilgili resmî makam tarafından çalışma izni geri alınır, işbu sözleşme feshedilmiş sayılır.

f)Bu sözleşmede aksine hüküm bulunmayan hâllerde veya eksik kalan hususlarda 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, yönetmelikler, Bakanlık emirleri ve ilgili diğer kanunların hükümleri uygulanır.

g)Bu sözleşmenin uygulanmasından doğacak anlaşmazlıklar için, SOMA mahkemelerinin yetkisi taraflarca kabul edilmiştir.

6-Özel Şartlar:

(Kanunlarla verilen hakları düşürecek hükümler konulamaz.)

.....
.....
.....
.....
.....

Bu sözleşme 3 nüsha düzenlenerek bir nüshası çalışma izni düzenlenmek üzere ilgili makama, bir nüshası sözleşmeye taraf olan personele verilir. Diğer nüshası ise kurucu veya kurucu temsilcisinde kalır.

.....
İşveren (Kurucu) veya Temsilcisi
Personeli

Adı-Soyadı ve İmzası

.....
Görev Alan Eğitim

Adı-Soyadı ve İmzası

Yukarıdaki imzaların kurucu ile görev alan eğitim personeline ait olduğu tasdik olunur.

Müdür

.....
İmzası ve Mühür

EK-1

**ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV ALAN EĞİTİM
PERSONELİNE AİT İŞ SÖZLEŞMESİ FORMU**

1-İş Veren Kurumun

- a) Adı/unvanı :
b) Adresi :
c) Kurucu veya kurucu
temsilcisinin adı ve soyadı :

2-Görev Alan Eğitim Personelinin

- a) Adı ve soyadı :
b) Ev Adresi :
c) Görev unvanı : (DERSÜCRETLİ, AYLIK ÜCRETLİ, USTA
ÖĞRETİCİ, UZMAN ÖĞRETİCİ)

*(Bu kısma öğretmenin asıl görevli aylık ücretli veya
ders ücretli eğitim personeli olduğu yazılır.)*

ç) Varsa yöneticilik görevinin adı:

(Müdür, müdür yardımcısı)

(Ders ücretli eğitim personeline yöneticilik görevi verilmez.)

d) Okutacağı derslerin adı :

f) Haftalık ders saati sayısı : .

*(Kurum türüne göre Yönetmelikte belirtilen aylık ve ders
saati ücreti karşılığı okutmakla yükümlü olduğu ders
saati sayısını geçemez)*

g) Asıl görevli aylık ücretli ise:

Aylık ücret miktarı : Brüt (..... YTL)

Bir ders saati ücreti : Brüt (..... YTL)

Yöneticilik aylık ücreti : Brüt (..... YTL)

ğ) Ders saat ücretli ise;

Bir ders saati ücreti : Brüt (..... YTL)

h) İş güçlüğü zammı : Brüt (..... YTL)

ı) Sosyal yardım kapsamındaki

ek ödemeler : Net (..... YTL)

Yabancı uyruklu eğitim personeline ödenecek ücret tek kalem ile gösterilebilir.

3-Süre:

a) Sözleşmenin (görevin) başlama tarihi :/...../2009

(Çalışma izni veya geçici olurun düzenlendiği tarih)

b) Sözleşmenin bitim tarihi :/...../2009

c) Sözleşmenin tanzim tarihi :/...../2009

a ve b şıkları ilçe milli eğitim müdürlüğüne doldurulacaktır

4-Fesih Şartları :

Kurucu/kurucu temsilcisi veya görev alan eğitim personeli sözleşmeleri, 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümlerine göre feshedilir.

5-Genel Şartlar:

a)Görev alan eğitim personeli, Özel Öğretim Kurumları Kanunu, ilgili yönetmelikler, Bakanlık emirleri ile benzeri dengi öğretim kurumları için yürürlükteki mevzuat hükümleri dâhilinde görev yapmayı taahhüt eder.

b)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.

c)Asıl görevli aylık ücretli eğitim personeli aylık ücreti, yönetmeliklere göre yükümlü buldukları görevleri yapmaları şartı ile yılda 12 ay resmî okullardaki gibi ödenir.

ç)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.

d)Eğitim personelinin aylık ücreti, bordro ile her ay sonunda ödenir.

e)Görev alan eğitim personelinin ilgili resmî makam tarafından çalışma izni geri alınırsa, işbu sözleşme feshedilmiş sayılır.

f)Bu sözleşmede aksine hüküm bulunmayan hâllerde veya eksik kalan hususlarda 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, yönetmelikler, Bakanlık emirleri ve ilgili diğer kanunların hükümleri uygulanır.

g)Bu sözleşmenin uygulanmasından doğacak anlaşmazlıklar için, SOMA mahkemelerinin yetkisi taraflarca kabul edilmiştir.

6-Özel Şartlar:

(Kanunlarla verilen hakları düşürecek hükümler konulamaz.)

.....
.....
.....
.....
.....

Bu sözleşme 3 nüsha düzenlenerek bir nüshası çalışma izni düzenlenmek üzere ilgili makama, bir nüshası sözleşmeye taraf olan personele verilir. Diğer nüshası ise kurucu veya kurucu temsilcisinde kalır.

.....
İşveren (Kurucu) veya Temsilcisi
Personeli

Adı-Soyadı ve İmzası

.....
Görev Alan Eğitim

Adı-Soyadı ve İmzası

Yukarıdaki imzaların kurucu ile görev alan eğitim personeline ait olduğu tasdik olunur.

Müdür

.....
İmzası ve Mühür

Aşağıda isim (unvan) ve adresleri yazılı bulunan işveren ile işçi arasında, tamamen kendi istek ve serbest iradeleri ile ve belirtilen şartlarla " **BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**" yapılmıştır. Taraflar bundan sonra "işveren" ve "işçi" olarak anılacaktır.

İŞVERENİN ;

Adı soyadı (unvanı)	
Adresi	
SSK İşyeri Sicil No	
Bölge Çalışma Müd. Sicil No	

İŞÇİNİN ;

T.C.Kimlik No-SSK Sicil No	
Adı Soyadı	
Baba adı- Ana Adı	
Doğum yeri ve yılı	
İkamet adresi	
Ev ve cep telefon numaraları	

Sözleşmede adı geçen işveren deyimi:.....' ni,

İşçi deyimi ise bu sözleşmede ismi geçen' yi ifade eder

1. İŞÇİNİN ÇALIŞMA YERİ: İşverenin YOZGAT sınırları içindeki değişik işyerlerinde, işveren veya vekilinin göstereceği yerler.

2. ÇALIŞMA KONUSU: İşçi işverene bağlı il sınırları içindeki değişik işyerlerinde, işverenin veya vekilinin vereceği bütün işleri yapmayı, muvafakat aranmaksızın geçici ve devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilmeyi kabul eder.

3. DENEME SÜRELERİ: Deneme süresi iki aydır. Taraflar, bu süre içinde iş sözleşmesini ihbarsız ve tazminatsız feshedebilirler

4. ÇALIŞMA SÜRELERİ: İşçi işveren tarafından tespit edilen günlük ve haftalık mesai çalışma saatleri ile ilgili düzenlemelere uymak zorundadır. İşçinin işveren tarafından belirlenen ve işyerinde ilan edilen çalışma saatlerine uymaması ve mesaiye geç kalması halinde çalışmadığı saat ücreti kesilir. Bir ay içinde 2 defa geç gelen personele ihtar verilir. İhtar almış personel bir daha geç kalırsa o gün işbaşı yaptırılmaz ve işe gelmemiş kabul edilir ve o günkü ücreti ile hafta tatili ücreti kesilir. Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu

süre, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. Ancak, 45 saatlik haftalık normal çalışma süresi, işveren tarafından gerekli görüldüğünde:

a) Haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile, farklı şekillerde dağıtılabilir. Ayrıca, işin niteliği ve şartlarına göre, işe başlama ve bitiş saatleri de, işçiler için farklı şekillerde düzenlenebilir ve gerektiğinde değiştirilebilir.

b) 45 saatlik haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılarak çalışılması durumunda, iki aylık çalışma süresi içinde, işçinin haftalık ortalama normal çalışma süresi 45 saati aşamaz.

c) Ara dinlenme zamanları işveren tarafından belirlenir.

d) İşçi bu maddede çalışma şekil ve şartlarını peşinen kabul eder.

5. FAZLA ÇALIŞMA: İşçi, işverenin istemesi halinde fazla çalışma yapmayı, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı peşinen kabul eder.

İşveren, ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle işçiye, günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak koşulu ile, yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir.

Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Ancak, denkleştirme esası uygulandığı durumlarda, işçinin iki aylık süre içindeki haftalık ortama çalışma süresi 45 saati aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda 45 saatten fazla çalıştırma olsa dahi, bu haftalardaki 45 saati aşan çalışma süreleri fazla çalışma sayılmaz ve fazla çalışma ücreti ödenmez.

4. SÖZLEŞMENİN SÜRESİ : Bu iş sözleşmesi, .../.../..... tarihinde başlamış olup, **belirsiz sürelidir.**

5. İŞE BAŞLAMA TARİHİ: (Çalışma izni veya geçici olurun düzenlendiği tarihi)

6. FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ: İşçiye ulusal bayram ve genel tatillerde çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir. Fazla mesai yapılması halinde fazla mesainin her bir saati karşılığında normal saat ücretinin yüzde elli fazlası ödenir. Hafta içinde kendisine hafta tatili verilen işçi için Pazar günü işgünü niteliğindedir.

7. TELAFİ ÇALIŞMASI: Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da işin tümüyle durdurulması veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren, iki ay içerisinde işçiye, çalışılmayan bu süreler karşılığı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 64.maddesi hükmüne uygun olarak telafi çalışması yaptırabilir.

Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati ve günde en fazla 3 saati aşamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Telafi çalışması fazla çalışma sayılmaz ve karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmez.

8. ÜCRET ve ÖDEME ZAMANI: İşçinin aylık NET/BRÜT ücretiYTL' dir. İşçi ücreti ayda bir ödenir. Mücbir bir neden olmadıkça, her ayın ücreti, ödeme gününden itibaren en geç 20 gün içinde kendisine ödenir. Ancak işçinin yazılı talebiyle belirlendiği ve bu talebin altında tatbiki imzası bulunan mutemedine de yine imzası karşılığında ödenebilir.

9. ÖZEL ŞARTLAR:

a) İşverenin, işçilerin bir bölümüne veya tümüne sözleşme gereği olmaksızın, teşvik amaçlı olarak yapacağı süreklilik arz etmeyen nakdi aynı ödemeler, işçiler bakımından kazanılmış hak niteliğinde olmayıp, tekrarlanacağı anlamına gelmez.

b) İşçi, işyerinde, çalışma mevzuatı ve işveren tarafından belirlenmiş bulunan çalışma şartlarına, iş disiplinine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, işveren tarafından çıkartılmış ve çıkartılacak olan yönetmelik, genelge, sirküler, talimat gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder.

c) İşçi, istendiğinde hizmet içi veya görevin gerektirdiği diğer eğitimlere katılmak zorundadır. Bu çeşit işçiden zorunlu hizmet talep edilir.

d) İşçi iş sözleşmesi devam ettiği sürece, özel de olsa başka bir işte çalışmamayı taahhüt eder. İşçi işverenin yazılı izni olmadan herhangi bir kuruluş veya şirkete ortak olamaz, herhangi bir sıfatla görev alamaz.

e) İşçi, işverene ve işyerine ait her türlü iş sırlarını saklamayı, işverene zarar verecek davranışlarda bulunmamayı taahhüt eder.

f) İşçi, işyerindeki makine, alet ve teçhizatı usulüne uygun olarak ve özenle kullanmayı, görevi ile ilgili olmayan işlerle uğraşmamayı, kendisine teslim edilmemiş makine, alet ve edevatı kullanmamayı taahhüt eder.

g) İşçi, kendisine işinde kullanılmak üzere teslim edilen malzeme, araç ve gereçleri işyeri dışına çıkarmamayı, amacı dışında kullanmamayı taahhüt eder.

h) İşçi, işyerine, alkollü içki veya uyuşturucu madde almış olarak gelmemeyi ve bu maddeleri işyerinde kullanmamayı, çalışması ile ilgili olmayan eşya ve maddeler ile taşınması ya da kullanılması yasaklanmış maddeleri işyerine sokmamayı taahhüt eder.

ı) İşçi, İş Kanununa göre hak kazanacağı yıllık ücretli iznini, işverenin iş şartlarına göre belirleyeceği zamanda kullanmayı kabul eder.

i) İşçinin talep ettiği ücretsiz izinlerin verilip verilmemesi tamamen işverenin takdirindedir. Ücretsiz izin süresince işçiye herhangi bir ücret ödenmez.

j) İşçi, iş sözleşmesinin feshinde, kendisine teslim edilmiş bulunan her türlü demirbaş eşyayı eksiksiz olarak teslim etmeyi, kendi kasıt veya kusurundan meydana gelmiş zararlar varsa, tazmin etmeyi taahhüt eder.

k) İşveren, işçinin ücretini ve bu sözleşme ile İş Kanunundan doğan diğer haklarını süresinde ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

l) İşçi, bu sözleşmeyi yaparken başka işverenle iş sözleşmesinin olmadığını beyan ve taahhüt eder.

10. SÖZLEŞME FESHİ VE TAZMİNAT:

a) İşçi yukarıdaki maddelerdeki yazılı sorumluluklarını yerine getirmez ise işverenin, sözleşmeyi herhangi bir tazminat ödemediği feshetme hakkı doğduğunu kabul ve taahhüt eder.

b) Sözleşmenin taraflarından herhangi birisi sözleşmeyi feshetmek isterse; 4857 Sayılı İş Kanununun 17.maddesindeki ihbar önelerine uygun olarak, işçinin iş yerindeki kıdemine göre önceden karşı tarafa yazılı olarak haber vermek zorundadır. Haber verilmemesi halinde tarafların ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır.

11. SON HÜKÜMLER:

a) Sözleşmede düzenlenmiş konularda kanun ve mevzuat hükümleri saklıdır.

b) Uyuşmazlıklarda çözüm mercii mahkemeleri ve icra daireleridir.

c) Üç sayfadan oluşan iş bu **belirsiz süreli** iş sözleşmesi,/...../20... tarihinde taraflarca üç nüsha olarak tanzim edilip, okunarak imzalanmakla, işveren işçiye iş ve ücret vermeyi, işçi de belirtilen şartlarla iş görmeyi karşılıklı olarak kabul, beyan ve taahhüt etmişlerdir.

İŞVEREN VEYA VEKİLİ
(Kaşe-İmza)

İŞÇİ
Adı Soyadı:

İmzası:

EK-4

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİNİN HAFTALIK DERS VE EK DERS SAATLERİNE İLİŞKİN ÇİZELGE
(Değişik : 18/4/2008-2008/13567 B.K.K)

OKUL/KURUM YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİ	MADDE NO	AYLIK KARSILI DERS GÖREVİ	DERS NİTELİĞİNDE YÖNETİM GÖREVİ	HAFTALIK DERS SAATİ SAYI			
				ZORUNLU EK DERS GÖREVİ	İSTEĞE BAĞLI EK DERS GÖREVİ	ÖĞRENCİ SOSYAL ve KİŞİLİK HİZMET	HAZIRLIK ve PLANLAMA GÖREVİ
OKUL ÖNCESİ EĞİTİM KURUMLARI							
1- Müdür	5.6.10	6	25		6		
2- Müdür yardımcısı	5.6.10	6	20	...	6
3- Öğretmen (tam gün eğitim yapanlar ile mesleki ve teknik öğretim okulları hünvesinde olanlar)	5.6.11	18		...			3
4- Öğretmen	5.6.11	18		12			3
KÖZÜRETİM OKULLARI							
1- Müdür, müdür basvırdımcısı (YİBO-PIÖ)	5.6.10	6	30		6		
2- Müdür yardımcısı (YİBO-PIÖ)	5.6.10	6	22		6		
3- Müdür, müdür basvırdımcısı	5.6.10	6	20		6		
4- Müdür yardımcısı	5.6.10	6	18		6		
5- Müdür vekilli öğretmen	5.6.10.11	18	3.12*	12			3
6- Sınıf öğretmeni	5.6.11	18		12			3
7- Genel bilgi dersleri öğretmeni	5.6.11	15		6	9	2	3
8- Rehber öğretmen	10		18"				
ÖZEL EĞİTİM OKULLARI VE KURUMLARI							
1- Müdür, müdür basvırdımcısı	5.6.10	6	25		6		
2- Müdür yardımcısı	5.6.10	6	20		6		
3- Gezerek özel eğitim görevi ve grup gözetimi ve eğitimi görevi verilen engelliler sınıf öğretmeni	10		15"				
4- Sınıf öğretmeni	5.6.11	18		12			3
5- Genel bilgi dersleri öğretmeni	5.6.11	15		6	9	2	3
6- Atölye ve laboratuvar öğretmeni	5.6.11	20		20	4	2	3
7- Rehber öğretmen	10		18"				
LİSE VE DENGİ OKULLAR							
Müdür, müdür basvırdımcısı (Yatılı-Pansivonlu)	5.6.10	6	30		6		
2- Müdür yardımcısı (Yatılı-Pansivonlu)	5.6.10	6	22		6		
3- Müdür, müdür basvırdımcısı	5.6.10	6	20		6		
4- Müdür yardımcısı	5.6.10	6	18		6		
5- Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmeni	5.6.11	15		6	9	2	3
6- Rehber öğretmen	10		18"				
(Değişik : 18/4/2008-2008/13567 B.K.K)							
KIZ VE ERKEK TEKNİK ÖĞRETİM							
TİCARET VE TURİZM OKUL/KURUMLARI							
1- Müdür, müdür basvırdımcısı (Tam Gün-Tam Yıl)	5.6.10	6	30		6		
2- Müdür, müdür basvırdımcısı	5.6.10	6	25		6		
3- Müdür yardımcısı	5.6.10	6	20		6		
4- Genel bilgi dersleri öğretmeni	5.6.11	15		6	9	2	3
5- Atölye ve laboratuvar öğretmeni	5.6.11	20		20	4	2	3
6- Rehber öğretmen	10		18"				
ANADOLU İL-FEN-SOSYAL BİLİMİLER-SPOR							
1- Müdür, müdür basvırdımcısı	5.6.10	6	25		6		
2- Müdür yardımcısı	5.6.10	6	20		6		
3- Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmeni	5.6.11	15		6	9	2	3
4- Rehber öğretmen	10		18"				
ANADOLU İL KIZ VE ERKEK TEKNİK							
1 VE TURİZM, ASILIK MESLEK LİSELERİ							
1- Müdür, müdür basvırdımcısı (Tam Gün-Tam Yıl)	5.6.10	6	30		6		
2- Müdür, müdür basvırdımcısı	5.6.10	6	25		6		
3- Müdür yardımcısı	5.6.10	6	20		6		
4- Genel bil. mes dersleri öğretmeni	5.6.11	15		6	9	2	3
5- Atölye ve laboratuvar öğretmeni	5.6.11	20		20	4	2	3
6- Rehber öğretmen	10		18"				
HAZIRLIK EĞİTİMİ MERKEZİ VE AKSAM SANAT							
1- Müdür, müdür basvırdımcısı (Tam Gün-Tam Yıl)	5.6.10	6	30		6		
2- Müdür, müdür basvırdımcısı	5.6.10	6	20		6		
3- Müdür yardımcısı	5.6.10	6	18		6		
4- Okuma-vazma kursu öğretmeni	5.6.11	18		12			3
5- Genel bilgi ve meslek dersleri kapsamına dahil kurs öğretmenleri	5.6.11	15		6	9		3
6- Atölye ve lab. dersleri kapsamına dahil kurs ömr.	5.6.11	20		20	4		3
7- Rehber öğretmen	10		18"				
MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ							
1- Müdür, müdür basvırdımcısı (Tam Gün-Tam Yıl)	5.6.10	6	30		6		
2- Müdür, müdür basvırdımcısı	5.6.10	6	20		6		
3- Müdür yardımcısı	5.6.10	6	18		6		
4- Genel bilgi dersleri öğretmeni	5.6.11	15		6	9		3
5- Atölye ve laboratuvar öğretmeni	5.6.11	20		20	4		3
HİZMETİCİ EĞİTİM ENST. VE AKSAM SANAT							
1- Müdür, müdür basvırdımcısı	5.6.10	6	20		6		
2- Müdür yardımcısı	5.6.10	6	18		6		
3- Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmeni	5.6.11	15		6	9		3
4- Atölye ve laboratuvar öğretmeni	5.6.11	20		20	4		3
REHBERLİK VE ARASTIRMA MERKEZİ							
1- Müdür	10		20				
2- Müdür yardımcısı	10		18				
3- Gezerek özel eğitim görevi ve grup gözetimi ve Beğitimi görevi verilen engelliler sınıf öğretmeni	10		15"				
4- Rehber öğretmen	10		18"				

OLGUNLAŞMA ENSTİTÜLERİ Olgunlaşma Enstitülerinin öğrenci bulunmayan Araştırma" Tanıtım ve Pazarlama" ve "Tasarım" «bölümlerinde görevli öğretmenler	10		15"				
Kararın 10 uncu maddesinde sayılan ve yukarıda belirtilenler dışında kalan Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı personeli	10		15				

AÇIKLAMALAR :

1-Bu çizelgede yer alan tüm bilgiler Kararın ilgili hükümleri ile birlikte değerlendirilir. Farklılık bulunan veya çizelgede yer verilmeyen hususlarda Kararın ilgili hükümleri dikkate alınır.

2-Bu çizelgede yer almayan, ancak Kararın ilgili maddelerinde belirtilen görevlerin yerine getirilmesi halinde bu çizelgede belirtilen ek ders saatleri dışında; ayrıca madde hükümlerinde geçen ders saatleri sayısı kadar ek ders görevi verilebilir ve ücret ödenir.

3-Bu çizelgenin "Ücret Karşılığı Toplam Ders Saati" bölümünde, ilgili müfredatı kapsamında alanlar itibarıyla haftada verilecek azami ek ders saati sayıları belirlenmiştir.

4-(*) Müdür yetkili öğretmenlere, sadece yarıyıl ve yaz tatillerinde ödenir.

5-(") Rehberlik ve araştırma merkezleri ile özel eğitim okul ve kurumlarında gezerek özel eğitim görevi ve grup gözetimi ve eğitimi görevi verilen engelliler sınıf öğretmenleri ile Olgunlaşma Enstitülerinin öğrenci bulunmayan "Araştırma", Tanıtım ve Pazarlama" ve "Tasarım" bölümlerinde görevlendirilen öğretmenler ile rehber öğretmenlere ders yılı süresince ödenir.

ÖZGEÇMİŞ

01.01.1976 tarihi, Trabzon ili doğumluyum. İlkokul, orta okul ve liseyi İstanbul'da okuduktan sonra, 1997 yılında Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Bölümü'ne kaydoldum. Burada üç yıl okuduktan sonra, 2000 yılında M.Ü. Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği bölümüne yatay geçiş yaptım. Bu bölümden de 2002 yılında mezun oldum. Sonrasında devlet lise ve ilköğretim okullarında öğretmenlik görevime başladım ve halen Şişli'deki bir ilköğretim okulunda çalışmaya devam etmekteyim. 2006 yılında da, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladım.

Mesleki ilgi alanlarım yabancı dil eğitiminde pratik konuşabilme yöntemleri araştırma ve geliştirme olup, bu alanda Hayat Boyu Öğrenme projeleri kapsamında bir proje üzerinde çalışmaktayım.

Yabancı dilim İngilizce ve Yunanca'dır.

Güneş Melahat ÇİÇEK