

ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI PERSONELİ İLE YAPILAN SÖZLEŞMELERİN HUKUKİ NİTELİĞİ

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi - İş Sözleşmesi - ile başlamaktadır.

İş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8'nci maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır;

"İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemesi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir."

İşçi ile işveren arasında akdedilen iş sözleşmesinin türleri bulunmaktadır. Esaslı olarak kabul edilen iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak akdedilmesidir. Ancak taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi de akdedilmesi mümkündür.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler tarafından açılacak özel öğretim kurumlarına kurum açma izni verilmesi, kurumun nakli, devri, personel çalıştırılması, kurumlara yapılacak malî destek ve bu kurumların eğitim-öğretim, yönetim, denetim ve gözetimi ile yabancılar tarafından açılmış bulunan özel öğretim kurumlarının; eğitim-öğretim, yönetim, denetim, gözetim ve personel çalıştırılmasına ilişkin usûl ve esasları düzenlenmektedir.

5580 sayılı kanuna göre kurumlarda çalışan personel ile yapılan sözleşmelerin en az bir takvim yılı olduğu kabul edilmektedir. Bu husus anılan kanunun 9'ncü maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir;

"Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır."

5580 sayılı kanuna tabi olan özel eğitim kurumları personelinin iş sözleşmesinin en az bir takvim yılı süreli yapılacağı düzenlemesi karşısında, iş sözleşmelerinin birden fazla kez yapılması (tekrarlanması) halinde iş sözleşmesinin belirsiz süreli sözleşmeye dönüp dönmeyeceği hususunda Yargıtay tarafından verilen farklı kararlar bulunmaktadır.

Farklı kararların mevcut olması üzerine görüş aykırılığının giderilmesi için içtihatları birleştirme yoluna gidilmiştir. Bu noktada Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 23.2.2018 tarihli 2018/2 sayılı kararı ile içtihatları birleştirme yoluna gidilerek şu şekilde karar verilmiştir;

"5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9'uncü maddesinde belirtilen iş sözleşmesinin niteliğinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu anlaşılınca, kanunda öngörülen bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 'inci maddesinde belirtilen objektif koşulun gerçekleştiği kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla kanun hükmünün sözleşmenin belirli süreli yapılması zorunluluğunu öngördüğü durumda objektif koşulların varlığı aranmaz.

Kanun hükmü ile sözleşmenin belirli süreli yapılması gereken hâllerde belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılması da sözleşmenin belirli süreli olma niteliğini ortadan kaldırmaz.

Hâl böyle olunca 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9'uncü maddesinde belirtilen sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılmıştır."

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu kararı ile 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde belirtilen sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu, iş bu belirli süreli iş sözleşmesinin zincirleme olarak yapılmasının sözleşmenin belirli süreli olma özelliğini ortadan kaldırmadığı açıklığa kavuşturulmuştur. Karar ile 5580 sayılı Kanun'un 8 ve 9'uncu maddeleriyle öğrenciler bakımından eğitim - öğretimin, aynı öğretmenle bir yıl kesintisiz devam etmesini sağlamak amacıyla düzenlendiği belirtilmiştir.

Sonuç olarak ise Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu kararı doğrultusunda belirtmek isteriz ki, belirli süreli iş sözleşmesi herhangi bir fesih beyanına gerek olmaksızın sözleşmede belirlenen sürenin geçmesiyle (sürenin bitimi ile) kendiliğinden sona ereceğinden işçi, kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Ancak daha da önemlisi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağından işe iade davası da açamayacaklardır.

THE LEGAL CHARACTERISTIC OF CONTRACTS WITH SPECIAL EDUCATION INSTITUTIONS PERSONNEL

The business relationship between the employee and the employer begins with the Employment Contract.

The employment contract is defined in Article 8 of the Labor Law No. 4857 as follows;

"A labor contract is a contract where one party (worker) undertakes to work as a dependent and the other party (employer) undertakes to pay wages."

There are types of employment contracts concluded between the employee and the employer. It is the conclusion of an employment contract which is accepted as a basis for an indefinite period of time. However, it is also possible to conclude a fixed-term employment contract between the parties.

Law No. 5580 on Private Education Institutions regulates the following issues: " Republic of Turkey nationality natural persons, private legal entities or special legal provisions will be opened by legal persons governed by the granting of permission to institutions to private educational institutions, the transplant institutions, transfer of personnel to be employed, to be made to corporate financial support and training of these institutions-education, management, supervision and private educational institutions opened by foreigners under the supervision; procedures and principles regarding education, management, supervision, supervision and staffing.

According to the law no. 5580, contracts with personnel working in institutions are considered to be at least one calendar year. This issue is regulated in article 9 of the said law as follows;

"The work contract to be made between the managers, teachers, expert instructors and master trainers working in the institutions and the founder or the representative of the founder shall be made in writing in accordance with the principles specified in the regulation for at least one calendar year."

Against the arrangement that the employment contract of the personnel of special education institutions shall be concluded for at least one calendar year, there are different decisions made

by the Court of Cassation as to whether the employment contract will be returned to an indefinite term contract if the employment contracts are repeated.

In order to eliminate the contradiction on the existence of different decisions, the case-law has been combined. At this point, the decision of the General Assembly of the Supreme Court to merge the case law was decided as follows:

"It is understood that the nature of the employment contract specified in Article 9 of the Law No. 5580 on Private Education Institutions is a fixed-term employment contract. In this case, the objective condition specified in Article 11 of Labor Law No. 4857 should be accepted.

In other words, the existence of objective conditions is not sought when the provision of the law stipulates that the contract must be concluded for a certain period of time. In cases where the contract should be concluded for a certain period of time with the provision of the law, the concurrent chain of the fixed term contract does not eliminate the quality of the contract."

As such, it is concluded that the contract specified in Article 9 of the Law No. 5580 on Private Education Institutions is a fixed-term employment contract. "

With the decision of the General Assembly of the Supreme Court's, it has been clarified that the contract specified in Article 9 of the Law No. 5580 on Private Education Institutions is a fixed-term employment contract.

In the reasoning of the decision, it was stated that this issue was arranged in order to ensure that education and training continue for the same teacher for one year.

As a result, we would like to state in line with the decision of the General Assembly of the Supreme Court, a fixed-term employment contract shall terminate automatically upon the expiry of the period specified in the contract (with the expiry of the period), without the need for any termination notice.

Therefore, the worker will not be entitled to severance pay. However, more importantly, with a fixed-term employment contract, employees will not be able to benefit from job security provisions and will not be able to sue for reinstatement.

Murat VAROL/ Avukat - Associate

Kaan KAPLAN/ Stajyer Avukat – Legal Trainee