



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

ÇT HATLARIN B RLE T R LMES STEM - SÖZLE MEN N BEL RL
SÜREL YAPILMASI GEREKEN HALLERDE BEL RL SÜREL
SÖZLE MEN N Z NC RLEME YAPILMASI SÖZLE MEN N BEL RL
SÜREL OLMA N TEL N ORTADAN KALDIRMAYACA I -
SÖZLE MEN N BEL RL SÜREL SÖZLE MES OLDU U

ÖZET: 5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde belirtilen i sözle mesinin niteli inin belirli süreli i sözle mesi oldu u anla ılmakla, kanunda öngörülen bu durumda 4857 sayılı Kanunu'nun 11'inci maddesinde belirtilen objektif ko ulun gerçekleş ti i kabul edilmelidir. Ba ka bir anlatımla kanun hükmünün sözle menin belirli süreli yapılması zorunlulu unu öngördü ü durumda objektif ko ulların varlı ı aranmaz. Kanun hükmü ile sözle menin belirli süreli yapılması gereken hallerde belirli süreli sözle menin zincirleme yapılması da sözle menin belirli süreli olma niteli ini ortadan kaldırmaz. Hal böyle olunca 5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde belirtilen sözle menin belirli süreli i sözle mesi oldu u sonucuna varılmı tır.

(2709 S. K. m. 42) (5580 S. K. m. 2, 8, 9, 10) (4857 S. K. m. 8, 9, 11, 18) (2547 S. K. m. 36) (625 S. K. m. 1, 32) (6098 S. K. m. 393) (Milli E itim Bakanlığı ı Özel Ö retim Kurumları Yönetmeli i m. 26, 27, 43, 44, 45) (ANY. MAH. 13.07.2015 T. 2014/88 E. 2015/68 K) (9.HD. 14.04.2009 T. 2008/14510 E. 2009/10568 K.) (9.HD. 19.03.2015 T.2015/2794 E.2015/11122 K.) (9.HD. 07.09.2015 T. 2015/17183 E.2015/24789 K.) (9.HD. 26.01.2015 T.2014/32490 E.2015/2024 K.)

I. G R

A. ÇT HATLARI B RLE T RME KONUSUNDAK BA VURU

Av. O. Ö. 22.06.2015 tarihli dilekçesinde Özel Ö retim Kurumları Kanunu'na tabi olarak süreli sözle me ile çalı an ö retmenler ile birden fazla süreli sözle me yapılması halinde, bu sözle melerin süresiz sözle meye dönüp dönmedi i konusunda Yargıtay tarafından verilen farklı kararlar sebebiyle içtihatların birle tirilmesini istemi tir.

Av. N. Ü. T. 04.03.2016 havale tarihli dilekçesi ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, Özel Ö retim Kurumları Kanunu'na tabi olarak çalı an iki ö retmen ile ilgili kısa aralıklarla aynı konuda iki farklı karar verdi ini belirterek birbirinden farklı bu kararlar nedeniyle içtihatların birle tirilmesini istemi olup, Yargıtay Birinci Ba kanlı ının 20.04.2016 tarihli yazısı ile Av. N. Ü. T.'un dilekçesi ve bahse konu talebi, Av. O. Ö.'ün talebi ile birle tirilmi tir.

B. YARGITAY B R NC BA KANLIK KURULUNUN KARARI VE ÇT HADI B RLE T RMEN N KONUSU



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulunca, Özel Ö retim Kurumları Kanununa tabi olarak süreli sözleşme ile çalışan öğretmenler ile birden fazla süreli sözleşme yapılması halinde, bu sözleşmelerin süresiz sözleşmeye dönüp dönmediği konusunda Daireler arasında görüş ayrılığı bulunduğundan ve bu ayrılığın çözümlenmesi için Birleştirmeye Büyük Genel Kurulunca içtihatları birleştirme yoluyla giderilmesi gerektiğine karar verilmiştir.

Ne var ki, Yargıtay içtihatları Birleştirmeye Büyük Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında içtihadı birleştirmeye konu olan 5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesi uyarınca yapılan sözleşmelerin mahiyeti noktasında toplandı, bu nedenle belirlenen içtihadı birleştirme konusunun gerçek ihtilafı saptamaya yeterli olmadığına sonucuna varılarak, içtihadı birleştirme konusu "5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde belirtilen sözleşmelerin belirli süreli sözleşme mi belirsiz süreli sözleşme mi olduğu" şeklinde belirlenmesine oy birliği ile karar verilmiştir.

B. GÖRÜ AYKIRILIĞININ GİDERİLMESİNE İLİŞKİN KARARLAR

Dokuzuncu Hukuk Dairesinin 01.02.2005 gün ve 2004/7467 E.-2005/2747 K.; 14.04.2009 gün ve 2008/14510 E.- 2009/10568 K.; 19.03.2015 gün ve 2015/2794 E.-2015/11122 K.; 07.09.2015 gün ve 2015/17183 E.-2015/24789 K.; 26.01.2015 gün ve 2014/32490 E.-2015/2024 K.; 23.12.2010 gün ve 2009/43978 E.-2010/39478 K.; 15.06.2011 gün ve 2010/3407 E.-2011/18146 K.; Yirmiikinci Hukuk Dairesinin 25.02.2014 gün ve 2014/3400 E.-2014/3804 K.; 14.02.2012 gün ve 2011/9096 E.-2012/1864 K. sayılı kararları.

C. GÖRÜ AYKIRILIĞININ GİDERİLMESİNE İLİŞKİN KARARLARDA BELİRTİLEN GÖRÜMLERİN ÖZETLERİ

1. İçtihatların Birleştirilmesi Konusunda Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu Maddesi Uyarınca Yapılan Sözleşmelerin Belirsiz Süreli Sözleşme Olduğuna Görüşünde Olan Daireler

Dokuzuncu Hukuk Dairesi konuyla ilgili olarak Yargıtay Birinci Başkanlığına bildirdikleri görüşlerinde özetle; 2014 yılı sonuna kadar 5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu kapsamında çalışan öğretmenler ile yapılan sözleşmelerin belirli süreli sözleşme kabul edildiği ve bu kişiler 4857 sayılı Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerindeki emeklilik güvencesi hükümlerinden yararlandırılmadığı, sözleşmelerin kendiliğinden sona erdiği için de adı geçen kişilerin kıdem tazminatından mahrum bırakıldığı, emeklilik ve öğretmenlik faaliyetinin süreklilik göstermesi, 4857 sayılı Kanunu'nun 11'inci maddesinde belirli süreli sözleşmelerin yapılabilmesinin bazı koşullara tabi tutulması, objektif ve esaslı neden aranması, benzer durumda olan vakıf üniversitelerinde görev yapan üniversite öğretmenleri için 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 36'ncı maddesinde sınırlamanın kaldırılması ve doktrin tarafından özel öğretmen kurumlarında çalışan öğretmenlerin emeklilik güvencesi hükümlerinden mahrum bırakılmasının eleştirilmesi üzerine önceki içtihat gözden geçirilerek, emeklilik elemanı ile özel öğretmen kurumları arasında 5580 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesi uyarınca düzenlenen



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

İ sözle mesinin asgari süreli oldu u kabul edilerek 2015 yılında içtihat de i ikli ine gidildi i, 9. Hukuk Dairesinin içtihat de i ikli i söz konusu oldu undan içtihatların birle tirilmesine gerek bulunmadı ı belirtilmi tir.

2. çtihatların Birle tirilmesi Konusunda Yapılan Sözle menin Belirli Süreli Sözle mesi Oldu u Görü ünde Olan Daireler

Yirmiikinci Hukuk Dairesi konuyla ilgili olarak Yargıtay Birinci Ba kanlı ına bildirdikleri görü lerinde özetle; 4857 sayılı Kanunu'nun 11 'inci maddesinde belirli süreli i sözle mesinin ko ullarının düzenlendi i, her somut olayda sözle menin belirli süreli olarak yapılıp yapılmayaca ının de erlendirilmesi gerekti i, ancak sözle menin belirli süreli yapılması gerekti inin kanun tarafından öngörüldü ü durumda objektif ko ulun gerçekte ti i, 5580 sayılı Kanun'un yürürlü ünden önce konuyu düzenleyen 625 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun 32'inci maddesinde özel okul ö retmenleri ile yapılacak sözle melerin en az bir yıl süreli olması gerekti i belirtildikten sonra aynı maddede sözle menin yenilenmesi ve uzatılmasına ili kin hükümlere yer verildi i, uzatma ve yenilemenin belirli süreli i sözle mesine ili kin kavramlar oldu u, 625 sayılı Kanunu yürürlükten kaldıran 5580 sayılı Kanun gerekçesinde sözle menin türü konusunda farklı bir düzenlemeye gidildi ine dair bir açıklama yer almadı ı, dolayısıyla 5580 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesi ile Yönetmeli in ilgili hükümleri birlikte de erlendirildi inde, söz konusu Kanun kapsamındaki çalı anlar ile her e itim dönemi için en az bir yıl süreli sözle me yapma zorunlulu unun bulundu u, belirtilen mevzuat hükümleri, konu hakkındaki ö retimin görü leri ve Dokuzuncu Hukuk Dairesinin yıllarca süren içtihatları dikkate alınarak, özel ö retim Kurumları ile yönetici ve ö retmenler arasındaki sözle menin belirli süreli oldu u, dolayısıyla hukuk güvenli i açısından içtihatların birle tirilmesi yoluyla farklılı ın giderilmesi gerekti i belirtilmi tir.

3. çtihatların Birle tirilmesi Konusunda Hukuk Genel Kurulu Ba kanlı ının Görü ü

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Ba kanlı ı konuyla ilgili olarak Yargıtay Birinci Ba kanlı ına bildirdikleri görü lerinde özetle; Hukuk Genel Kurulunun 26.11.2014 gün ve 2013/22-1443 E.-2014/958 K. ile 01.04.2015 gün ve 2013/22-1943 E.- 2015/1131 K. sayılı kararlarında 5580 sayılı Kanun uyarınca yapılan sözle melerin belirli süreli oldu u varsayımından hareketle, belirli süreli sözle melerde süre bitiminde yeni bir sözle me yapılmamasına yönelik iradenin i verenden geldi i durumda, bu hususun i veren feshi gibi de erlendirilerek ö retmenin kıdem tazminatına hak kazanaca ı kabul edildi i, 2015 yılından sonra Yedinci ve Dokuzuncu Hukuk Daireleri ile Yirmiikinci Hukuk Dairesinin kararları arasında 5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu kapsamında çalı an e itim elemanları yapılan sözle melerin belirli süreli mi yoksa asgari süreli i sözle mesi mi oldu u yönünde içtihat farklılı ı bulundu u içtihatların birle tirilmesinin uygun olaca ı belirtilmi tir.

II. ÖN SORUN

çtihadı Birle tirme Büyük Genel Kurulunda yapılan görü meler sırasında i in esasına



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

geçilmeden önce, 7036 sayılı Mahkemeleri Kanunu uyarınca arabuluculuğun dava artı olarak düzenlendiği ve iğvencesi hükümlerinin uygulandığı iade davalarının bölge adliye mahkemelerince kesin olarak karara bağlanacağı, dolayısıyla 01.01.2018 tarihinden sonra yapılacak ihtilafların Yargıtay'a nasıl intikal edeceği belli olmayacağından içtihadı birleştirmeye karar verilmesinin mümkün olmadığı ön sorun olarak ileri sürülmüştü ise de; içtihadı birleştirme konusunun iğvencesi olmadığı, içtihadı birleştirmenin konusunun yapılan sözleşmenin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli sözleşmesi mi olduğu, uyuşmazlık devam etmekte olup verilecek içtihadı birleştirme kararı ile ileriye yönelik olarak ilk derece mahkemelerine ve bölge adliye mahkemelerine yol gösterileceği belirtilerek ön sorun bulunmadığı oy çokluğuyla kabul edilerek içtihadı birleştirme konusunun esasının incelenmesine geçilmiştir.

III. ÇİT HADI BİRLEŞTİRMEYLE İLGİLİ KAVRAM, KURUM VE YASAL DÜZENLEMELER

A. ÇİT HADI BİRLEŞTİRME KONUSU İLE İLGİLİ KAVRAMLAR VE KURUMLAR

1. Sözleşme

4857 sayılı Kanunu'nun 8'inci maddesine göre sözleşme, "bir tarafın (içerici) bağımlı olarak görmeyi, diğer tarafın (içeren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" olarak tanımlanmıştır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393/1'inci fıkrasında ise "içerinin içerenine bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle görmeyi ve içerenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme" olduğu belirtilmiştir.

Söz konusu tanımlardan da anlaşılacağı üzere sözleşme, iç görme, ücret ödeme ve kişisel/hukuki bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır. Ayrıca sözleşme, kişisel ilişki kurmak suretiyle karlılık borç doğurmayan ve sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşme olma özelliklerini de taşımaktadır.

4857 sayılı Kanunu'nun 9'uncu maddesi ile sözleşmenin türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi düzenlenmiş olup, kural olarak tarafların sözleşme serbestisi gereği ihtiyaçlarına uygun türde sözleşme düzenleyebilecekleri ancak Kanun ile getirilen sınırlamalara uymak zorunda oldukları ifade edilmiştir.

Ayrıca sözleşmeler belirli veya belirsiz süreli yapılabileceği gibi, çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilmektedir.

Dolayısıyla sözleşmenin sürekli-süresiz, belirli-belirsiz, azami-asgari süreli, artıbağlı, deneme süreli, takım sözleşmesi, mevsimlik, kısmi-tam süreli sözleşme gibi çeşitli türleri bulunmakta ise de, içtihadı birleştirme konusu olarak belirli süreli sözleşme ile belirsiz süreli sözleşme üzerinde durulmasında yarar bulunmaktadır.

2. Belirsiz Süreli Sözleşme



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

4857 sayılı Kanunu'nun 11'inci maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesinden anılan sözleşme üzerine iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması asıldır. Anılan cümle uyarınca iş sözleşmesinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerini, bu sözleşmenin feshine bağlanan hukuki sonuçlar ile iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilmeye olanak tanıdığından, kural olarak işçinin daha lehinedir. 4857 sayılı Kanunu'nun 18'inci maddesinde iş güvencesinden yararlanma koşulları arasında açıkça belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden bahsedilmesi kapsamında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı açıktır. Aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin sonunda bir fesih bildirimine gerek olmaksızın kendiliğinden sona ermesi nedeniyle bağta kadem tazminatı olmak üzere herhangi bir tazminat gerektirmeksizin sona erdiğinden, işçinin yasal haklarını engellemek amacıyla da kullanılabilir.

İş sözleşmesinin belirli süreli mi yoksa belirsiz sürenin olduğu konusunda tereddüt olması halinde iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir. Eylemi işçi aleyhine sonuçları itibarıyla belirli süreli iş sözleşmesi yasal sınırlamalara tabi tutulmuş olup istisna niteliindedir. Bu nedenle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması kural olduğundan, tereddüt halinde iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi zorunludur.

4857 sayılı Kanunu ve diğer hukuki mevzuatı temel olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi üzerine inandırılmıştır.

3. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

4857 sayılı Kanunu'nun 11'inci maddesine göre belirli süreli iş sözleşmesi, "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" olarak tanımlanmıştır.

Söz konusu tanım dikkate alındığında, 4857 sayılı Kanunu'nun 11'inci maddesinin muhatabının işçi ve işveren olduğu, işçi ve işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisinin Kanun ile sınırlandırıldığı ve bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi için ancak anılan objektif koşulların bulunması gerektiği açıktır. Dolayısıyla tarafların (işçi-işveren) salt belirli bir süre belirterek yaptıkları iş sözleşmesini, belirli süreli olarak nitelendirmeleri iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulüne yeterli değildir. Maddede belirtilen işin belirli süreli olması veya belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullar bulunmaması halinde, bu sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılır.

a. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Kurulması İçin Gerekli Olan Objektif Koşullar

aa. İşin belirli süreli olması



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

4857 sayılı Kanunu uyarınca, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi objektif koşullardan ilki işin belirli süreli olmasıdır. Buradaki belirli süreli iş kavramı, işin süresinin taraflarca kararlaştırılmasını ifade etmeyip, tarafların iradesinden bağımsız olarak, işin niteliği gereği süresinin belirli olması anlamına gelmektedir (Geniş, H.: Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Sınırları, Adalet Yayınevi, Ankara 2013, s.61).

İşin belirli süreli olması, işin niteliği gereği baştan itibaren ne kadar sürede biteceğinin bilinmesi veya bilinebilir olmasıdır (Sümer, H. Hadi: Özel Önemli Kurumu Önemli İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Cilt 1, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C.15, Sayı: 1, Ocak 2016, s.425). Örneğin, bir serginin veya konferansın ya da bir sportif organizasyonun düzenlenmesinde işin ne kadar süreceği bilindiğinden, bu işlerde çalıştırılmak üzere işçi alınması halinde belirli süreli iş akdi yapılabilir. Aynı şekilde, bir mevsim veya kampanya dönemi için yapılan iş akitleri de sürenin sonu öngörülebilir olduğundan belirli süreli olarak kurulabilir. Örneğin yaz (turistik) mevsiminde açık olan veya bütün yıl açık olmakla beraber bu dönemde iş yoğunluğu artan bir otelde salt yaz mevsimi için işçi alınan işçilerle belirli süreli sözleşme yapılabilir (Süzek, S.: Hukuku, Yenilenmiş 14. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, s. 253).

Belirli süre, zaman olarak kararlaştırılabileceği gibi, işin amacından da anlaşılabilir. Bu durumlarda amacın gerçekleştirilmesiyle sözleşmenin sona erdiği kabul edilir (Çelik, N./Canıklıoğlu, N./Canbolat, T.: Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Baskı, Eylül 2016, İstanbul, s. 133).

bb. Belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması

Belirli süreli iş akitlerinin kurulmasına olanak tanıyan diğer bir objektif neden iş akdinin belli bir işin tamamlanmasına bağlı olarak yapılmasıdır. İşçi ile zaman içinde devam edip giden bir iş için de işin tamamlanması ile sona erecek bir işte çalıştırılmak üzere belirli süreli iş akdi kurulması mümkündür. Örneğin, bina yapımının bitmesi, bilgisayar donanımının kurulması, projenin bitirilmesi, bahçe düzenlenmesinin gerçekleştirilmesi için belirli süreli sözleşme yapılabilir (Süzek, a.g.e., s,253-253).

Bir işin tamamlanması, henüz başlanmamış bir işin tamamlanması şeklinde olabileceği gibi, yarım kalan bir işin tamamlanması şeklinde de olabilir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif koşulların belli bir işin tamamlanması durumunda da, sözleşme konusu işin tamamlanacağı zamanın belirli veya taraflarca öngörülebilir olması zorunludur (Geniş, a.g.e., s.77).

cc. Belirli bir olgunun ortaya çıkması

İşyerinde, işçinin normal faaliyetine dahil olmayan veya sürekli devam etmekte olan mutlak durumun dışında bir olgu ortaya çıkabilir ve geçici olarak işçinin gücüne ihtiyaç duyulabilir. Örneğin, hastalık, hamilelik veya herhangi başka bir durum nedeniyle izinli olan ve iş akdi askıya alınan işçinin yerine, bir süre için başka bir işçiyle belirli süreli



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

sözle me yapılması mümkündür (Süzek, a.g.e., s.254).

Bu kavram, genel ve soyut bir kavram olup her somut olayın özelli ine göre de erlendirilmesi gerekir. Burada taraflar, ortaya çıkan olguyu dikkate alarak sözleşmeyi sürelendirmektedirler. Ortaya çıkan olgunun objektif ko ul olarak kabul edilebilmesi için, belirli süreli i sözleşmenin yapılmasını haklı kılacak bir neden olması gerekmektedir (Geni , a.g.e., s.78).

çç. Objektif ko ul sayılabilecek benzer durumlar

4857 sayılı Kanunu'nun 11'inci maddesinde objektif ko ulların maddede sayılanlarla sınırlı olmadığı maddedeki ifade eklinden açıkça anlaşılmaktadır. Zira objektif ko ullar sıralandıktan sonra "gibi" ifadesine yer verilmesiyle benzer hallerde de belirli süreli i sözleşmesi yapılması mümkün olmaktadır.

Objektif ko ullar olu turabilecek benzer hallere dayalı belirli süreli i sözleşmelerinin de erlendirilmesinde de, i in niteli i dikkate alınarak i yerinde ortaya çıkan geçici bir i gücü ihtiyacının olması aranacak, yalnızca tarafların iradesiyle belirli süreli sözleşme kurulamayacaktır (Geni , a.g.e., s.87).

dd. Kanundan kaynaklanan belirli süreli i sözleşmeleri

Sözleşmenin belirli süreli yapılması gerekti inin kanun tarafından öngörüldü ü durumlarda objektif ko ulun gerçekleşti i kabul edilmektedir. Ba ka bir anlatımla, kanun hükmünün sözleşmenin belirli süreli yapılması zorunlulu u öngördü ü durumlarda objektif ko ulların varlığı aranmaz.

Süzek'e göre de kanundan kaynaklanması halinde belirli süreli sözleşmenin kurulabilmesi için ayrıca objektif nedenlerin bulunması gerekli de ildir (Süzek, a.g.e., s.258).

Buna kar ılıklı ö retide bir kısım yazarlarca yukarıda belirtilen husus ele tirilmekte olup, objektif nedenler olmaksızın salt yasal bir takım düzenlemelerle belirli süreli i sözleşmesi yapılamayacağı ifade edilmektedir (Geni , a.g.e., s.93).

b. Belirli Süreli Sözleşmenin Zincirleme Yapılması

4857 sayılı Kanunu'nun 11'inci maddesinin ikinci fıkrasına göre, belirli süreli i sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacaktır. Aksi halde i sözleşmesi ba langıçtan itibaren belirsiz süreli i sözleşmesi kabul edilecektir. Bu düzenleme uyarınca esaslı bir nedene dayalı zincirleme i sözleşmesi, belirli süreli olma özelli ini koruyacaktır.

Belirli süreli i akdinin yapılmasının objektif (esaslı) bir nedeni varsa ve bu neden devam ediyorsa veya yeni bir objektif neden ortaya çıkmı sa belirli süreli sözleşmeler yinelenebilir. Aynı ekilde, belirli süreli i akdinin kurulması yasa gere i ise, bunu izleyen zincirleme sözleşmeler belirsiz süreli i akdine dönü mezler, belirli süreli kalmaya devam ederler (Süzek, a.g.e., s. 263).



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

c. Belirli Süreli Sözleşmelerin Sonuçları

Belirli süreli iş sözleşmesi, kural olarak, herhangi bir fesih beyanına gerek olmaksızın sözleşme belirlenen sürenin geçmesiyle kendiliğinden sona erer. Bunun sonucunda bu tür sözleşmeler ile çalışanlar Kanununda yer alan bazı haklardan yararlanamazlar. Gerçekten belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, emeklilik sözleşmesi sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ermesi, kıdem tazminatına hak kazanamadıkları gibi, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için öngörülmesi olan bildirim öneli belirli süreli iş sözleşmeleri için uygulanmaz. Bunun gibi, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara bildirim öneli verilmediği gibi, bu sözleşmelerle çalışanlar bildirim önelileri içinde herhangi bir ücret kesintisi yapılmadan işçiye verilmesi gereken iş arama izninden de yararlanamazlar. Daha da önemlisi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş güvencesinin kapsamına girmezler. Bir başka deyişle belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin emeklilik davası açamazlar (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, a.g.e., s. 129).

Buna karşılık belirlenen süreden önce iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshedilmesi halinde işçi, kalan süreye ilişkin bakiye süre ücreti talep edebilecektir.

4. Asgari Süreli İş Sözleşmesi

Asgari süreli iş sözleşmesinde taraflar belirledikleri süre içerisinde fesih hakkını kullanmazlar. Belirlenen süre dolduktan sonra taraflar sözleşmeyi feshedebilirler. Örneğin iş sözleşmesinin süresinin en az bir yıl olarak kararlaştırıldığı iş sözleşmesi asgari süreli iş sözleşmesidir. Bu durumda bir yıllık sürenin içinde taraflar sözleşmeyi feshedemezler. Bir yıllık sürenin dolmasından sonra ise iş sözleşmesinin tarafları sözleşmeyi fesih yetkisini kullanabilirler. Asgari süreli iş sözleşmelerinde iş sözleşmesi belirlenen sürenin sonunda örneğin bir yılın bitiminde sona ermez. Asgari süreli iş sözleşmelerinde tarafların gerçek iradesi iş sözleşmesinin sona erme zamanını belirlemek değildir; belirli süreli iş sözleşmesinin fesih hakkını ortadan kaldırmaktır. Bu nedenle asgari süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilirler. Asgari süreli iş sözleşmelerinde iş sözleşmesi, öngörülen asgari sürenin bitiminde feshedilmediği takdirde belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak varlığını sürdürür.

Türk iş hukuku mevzuatında asgari süreli iş sözleşmesinin tipik örneği Deniz Kanununun 16. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, "Süresi belirsiz hizmet akti, 14'üncü maddede yazılı durumları dışında gemiadamının emeklilik alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamaz." Görüldüğü üzere, gemiadamı ile yapılan iş sözleşmesi taraflarca altı ay içinde haklı neden olmaksızın feshedilemeyecektir. Altı aylık sürenin dolmasından sonra tarafların sözleşmeyi feshetmeleri mümkün olabilecektir. Gemiadamı ile yapılan bu sözleşme de niteliği bakımından belirsiz süreli bir iş sözleşmesidir.

O halde, asgari süreli iş sözleşmesi, tarafların sözleşmeyi feshetme yetkisini belirli süre sınırladıkları bir iş sözleşmesi türüdür ve belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine bağlıdır. Bu iş sözleşmesi türü belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmediği için sözleşmeye konulan asgari süre için objektif bir koşul aranmaz (Sümer, a.g.m., s.435).



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

B. ÖZEL Ö RETİM KURUMLARI KAVRAMI VE PERSONEL

1. Özel Ö retim Kurumları Kavramı

625 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun 1'inci maddesi ile bu Kanun'un, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişilerin tarafından açılan okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim Kurumları ve bu düzeyde haberleşme ile öğretim yapan kuruluşlar, çeşitli kurslar, dershaneler, öğrenci etüt ve eğitim merkezleri, biçimdeki yurtları ve benzeri kurumların kurum açma, öğretime başlama, eğitim, öğretim, yönetim, denetim ve gözetimi ile yabancılar tarafından açılmış bulunan özel öğretim kurumlarının eğitim, öğretim, yönetim, denetim ve gözetimi konularını kapsadığı ifade edilmiştir.

625 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nu yürürlükten kaldıran ve halen uygulanmakta olan 5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun amaç ve kapsamını düzenleyen 1'inci maddesi ile "Bu Kanunun amacı, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişilerin tarafından açılacak özel öğretim kurumlarına kurum açma izni verilmesi, kurumun nakli, devri, personel çalıştırılması, kurumlara yapılacak mali 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 usul ve esasları düzenlemektir.

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

5580 sayılı Kanun'un 2'inci maddesinde, Kanun kapsamında yer alan özel öğretim Kurumları tanımlanmıştır. Buna göre; kurum; okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim, özel eğitim okulları ile çeşitli kursları, özel öğretim kurslarını, uzaktan öğretim yapan kuruluşları, motorlu taşıt sürücülere kursları, hizmet içi eğitim merkezleri, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, sosyal etkinlik merkezleri ile benzeri özel öğretim kurumlarını ifade etmektedir.

Aynı maddenin (c) bendinde okul; özel eğitim, okul öncesi, ilköğretim, ortaokul ve ortaöğretim ile Bakanlıkça dönüşüm programına alınan kurumlardan 2018-2019 eğitim-öğretim yılının sonuna kadar faaliyetleri devam eden ortaöğretim özel okulları; (d) bendinde yabancı okullar; yabancılar tarafından açılmış özel okulları; (e) bendinde azınlık okulları; Rum, Ermeni ve Musevi 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; (g) bendinde çeşitli kurslar; kişilerin sosyal, sanatsal, sportif, kültürel ve mesleki alanlarda bilgi, beceri, dil, yetenek ve deneyimlerini geliştirmek, isteklerine göre serbest zamanlarını değerlendirme amacıyla faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarını; (h) bendinde özel eğitim okulu; özel eğitim gerektiren bireylere hizmet veren, özel olarak yetiştirilmiş personelin bulunduğu, geliştirilmiş eğitim programlarının uygulandığı özel



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

ö retim kurumunu; (i) bendinde motorlu taşıt sürücüleri kursu; motorlu taşıt sürücüsünü yetiştirerek sınav sonucu sertifika veren ve trafikle ilgili eğitim-ö retim yaptıran özel ö retim kurumlarını; (k) bendinde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi; özel eğitim gerektiren bireylerin konuma ve dil gelişim güçlü, ses bozuklukları, zihinsel, fiziksel, duyuşal, sosyal, duygusal veya davranış problemlerini ortadan kaldırmak ya da etkilerini en az seviyeye indirmek, yeteneklerini yeniden en üst seviyeye çıkarmak, temel öz bakım becerilerini ve bağımsız yaşam becerilerini geliştirmek ve topluma uyumlarını sağlamak amacıyla faaliyet gösteren özel ö retim kurumlarını; (1) bendinde milletlerarası özel ö retim Kurumları; yalnız yabancı uyruklu öğrencilerin devam edebilecekleri özel ö retim kurumlarını; (o) bendinde uzaktan ö retim kurumu; çeşitli nedenlerle öğrenimlerini sürdüremeyenlere her türlü iletişim araçları ile eğitim ö retim yapan Kurumları; (ö) bendinde özel ö retim kursu; kişilerin, Bakanlıkça belirlenmiş bilim gruplarına uygun eğitim ortamlarında, öğrenim seviyelerine, ilgi ve isteklerine uygun ö retim programları doğrultusunda, bilgi, beceri, yetenek ve deneyimlerini geliştirdiği, serbest zamanlarını değerlendirildiği bir bilim grubunda eğitim veren Kurumları ve son olarak da (p) bendinde sosyal etkinlik merkezi; il milli eğitim müdürlükleri ile belediyeler arasında yapılan ve Bakanlıkça onaylanan ortak işbirliği protokolleri çerçevesinde, Bakanlığın verdiği işyeri açma ve çalışma ruhsatı ile belediyelerce açılan ve işletilen, ilköğretim ve/veya ortaöğretim öğrencilerinin ödev ve projelerine ilişkin araştırmalar yaptığı, öğrencilerin ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlerin yürütüldüğü özel ö retim kurumlarını ifade eder.

Bu düzenlemeler kapsamında 5580 sayılı Kanun ile özel ö retim kurumlarının kapsamının mülga 625 sayılı Kanuna göre genişletildiği görülmektedir.

2. Özel Öğretim Kurumları Personeli

625 sayılı Kanun 5580 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırıldıktan sonra, personel ile ilgili düzenlemelerine ayrıntılı değinilmeyecek olup, içtihatı birleştirme konusu ile doğrudan ilgisi bulunan 32'inci maddesi üzerinde durularak diğer hususlarda halen yürürlükte bulunan 5580 sayılı Kanun ile bu Kanuna dayanılarak çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğindeki hükümleri irdelenecektir.

625 sayılı Kanun'un 32'inci maddesi ile, "Özel öğretim kurumlarında grev yapılamaz, bu kurumlarda çalışan öğretmenler, sendika kuramazlar ve sendikalara üye olamazlar. Özel öğretim kurumlarında çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenler ile kurumların kurucuları veya kurucular temsilcisi arasında hizmet akdi en az bir yıl süreli olmak kaydıyla yazılı olarak yapılır. Yazılı sözleşmede görevin türü, süresi, ders sayısı, aylık ücret veya ders saati başına verilecek ücret miktarı, terfi süreleri, zam oranları, sözleşmenin uzatılması, feshi şartları belirtilir. Milli Eğitim Bakanlığına uygun görülecek geçici mazeretleri nedeniyle okuldan ayrılmak zorunda bulunan öğretmenlerin yerine alınacak olan öğretmenlerle, bir yıldan daha az bir süre için de sözleşme yapılabilir.

Bu şartlarda değerlendirilmek ancak, yeni bir sözleşme ile olur. Asıl görevi özel öğretim kurumlarında olan yönetici ve öğretmenlerle yapılacak sözleşmeler aylık ücret esasına göre düzenlenir.



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

Bu sözleşmelerde ilgililerin ihtiyari veya mecburi sosyal sigorta bantları yardımlarından faydalanma imkanlarını kısıtlayıcı, tehlikeye düşürücü, önleyici şartlar hükümsüzdür.

Süresi özetim yılı içinde sona eren sözleşmeler özetim yılı sonuna kadar kendiliğinden yenilenmiş sayılır.” şeklinde düzenleme yapılmış olup, maddede belirtilen sözleşme süresi, sözleşmenin uzaması ve yenilenmesi kavramlarının belirli süreli iş sözleşmesine ait kavramlar olduğu açıktır. Dolayısıyla bu Kanun döneminde anılan personel ile yapılan sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu konusunda şüphelik bulunmamaktadır.

Buna karşılık 5580 sayılı Kanun’un 8’inci maddesinde kurumlarda çalıştırılacak personelin özellikleri sıralanmış olup, kurumların eğitim-özetim ve yönetim hizmetlerinin, asıl görevi bu kurumlarda olan yönetici ve eğitim-özetim elemanları ile yürütülmesinin esas olduğu, kurumların müdürlerinin, kurucu/kurucu temsilcisi tarafından; diğer yönetici ve özetim uzman özetim ve usta özetimcilerin ise müdürlerince seçileceği ve çalıştırma izinlerinin valinin iznine sunulacağı; valinin izni alınmadan müdür ile diğer yönetici, özetim uzman özetim ve usta özetimcilerin işe başlatılmayacağı; gerekli şartları taşıyan yönetici, özetim uzman özetim ve usta özetimciler için valilikçe çalıştırma izni düzenleneceği; çalıştırma izninin iptalinin yine valilikçe yapılacağı düzenlenmiştir.

Personelin özlük hakları ve sorumluluklarını düzenleyen 9’uncu maddesine göre işe, kurumlarda çalışan yönetici, özetim uzman özetim ve usta özetimciler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesinin en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikte belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılacağı; mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan özetim ve özetimcilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, özetim ve özetimcileri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabileceği açıkça belirtilmiştir.

5580 sayılı Kanun’un 9/4’üncü maddesinde, kurumlarda görev yapan yönetici, özetim uzman özetim ve usta özetimcilerin bu Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, sosyal güvenlik ve özlük hakları yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu) ile 4857 sayılı Kanunu’na tabi oldukları; yetki, sorumluluk, ödül ve cezalar ile bunların uygulanması bakımından ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun ile fıkrada sayılan diğer kanunlara tabi oldukları; 1702 sayılı Kanuna göre meslekten çıkarma veya 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlenmesi durumunda, Bakanlığın görüşü alınmak suretiyle personelin görevine, izin veren makam tarafından son verileceği, yetki, sorumluluk, ödül, sicil, disiplin ve cezaların uygulanmasına ilişkin diğer esas ve usullerin çıkarılacak yönetmelikte belirleneceği, kurumlarda görev yapan yönetici, özetim uzman özetim ve usta özetimcilerin, görevleri sırasında suç işlemeleri veya görevleri nedeniyle kendilerine karşı işlenen suçlardan dolayı 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun uygulanması ve ceza kovuşturması bakımından kamu görevlisi sayıldığı ayrıca düzenlenmiştir.

5580 sayılı Kanun’un “Çalıştırma izninin iptali ve geçici görevlendirme” başlıklı 10’uncu



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

maddesine göre, iki defa tefti raporuyla ba arısızlı ı tespit edilen yönetici, ö retmen, uzman ö retici ve usta ö reticilerin çalı ma izni, izni veren makam tarafından iptal edilece i, izni veren makamın iptal kararının ilgiliye tebli i için kuruma gönderilece i, tebli in sözleşme menin feshine ve ilgilinin kurumla ili i inin kesilmesine yeter sebep tekil etti i; kurumların tefti ve denetlenmesi sırasında valili in, lüzum görülen durumlarda kurumun yönetici, ö retmen, uzman ö retici ve usta ö reticilerini görevden uzakla tırabilece i de belirtilmi tir.

5580 sayılı Kanun uyarınca çıkarılan Milli E itim Bakanlığı ı Özel Ö retim Kurumları Yönetmeli i'nin 26'ncı maddesinde kurumlarda çalı tırılacak personelin görevlendirilmesi düzenlenmi olup, kurum müdürlü ünçe, çalı ma izni verilmesi istenen e itim personelinin ve di er personelin bu izne esas olan belgelerini eksiksiz olarak tamamlamak suretiyle evrakı kurumun do rudan ba lı bulundu u milli e itim müdürlü üne teslim edilece i, nitelik ve artları uygun bulunanlara müracaattan itibaren on gün içinde çalı ma izninin valilikçe düzenlenece i, valilikten çalı ma izni alınmadan personelin i e ba latılmayaca ı; okullarda görevli ö retmenler ile uzman ö reticilerin haftada en fazla aylık kar ılı ı 20 saat, ders saati ücretli 20 saat olmak üzere toplam 40 saate kadar ders okutabilece i belirtilmi , devamında okul öncesi e itim kurumlarında, okul dı ındaki kurumlarda görevli e itim personeli ile okullarda görevli yöneticilerin okutabilece i ders saati de düzenlenmi tir.

Yönetmeli in 27'inci maddesi ile de çalı ma izinlerinin uzatılması düzenlenmi olup kurum müdürünçe e itim personelinden görevine devam edeceklerin listesi ile birlikte yeniden düzenlenen sözleşme meleri, önceki sözleşme menin bitim tarihinden en geç otuz gün önce çalı ma izinlerinin uzatılma onayı toplu alınmak üzere milli e itim müdürlüklerine verilece i, milli e itim müdürlüklerince kurum ve e itim personelinin ma duriyetine meydan verilmeyecek ekilde eski sözleşme menin bitim tarihinde çalı ma izinlerinin uzatılma onayı verilece i ifade edilmi tir.

Yönetmeli in 43'üncü maddesinde özel ö retim Kurumları personeli ile yapılacak sözleşme menin nasıl düzenlenece i belirtilmi olup, 4857 sayılı Kanunu hükümlerine göre kurucu veya kurucu temsilcileri ile e itim personeli arasındaki i sözleşme melerinin, Yönetmeli in ekinde yer alan sözleşme formu esas alınarak en az bir yıl süreli olmak üzere üç nüsha olarak düzenlenip taraflarca imzalanaca ı, bu sözleşme melerin bir nüshasının çalı ma izni düzenlenmek üzere ilgili mercide, bir nüshasının kurucu veya kurucu temsilcisinde kalaca ı, di er nüshanın ise sözleşme meye taraf olan personele verilece i, ancak mazeretleri nedeniyle dönem içerisinde görevlerinden ayrılanların yerine görevlendirilecek e itim personeli ile devredilen kurumlarda devredilmeden önce görev yapan e itim personeli, ders saati ücretli olarak görevlendirilecek e itim personeli ile bir yıldan daha az süreli de i sözleşme menin yapılabilce i belirtilmi tir. Ayrıca sözleşme menin ba langıç tarihinin çalı ma izninin verildi i tarih oldu u, bu tarihi takip eden otuz gün içinde de göreve ba lama tarihinin belirlenebilece i ifade edildikten sonra 20.06.2017 tarihinde eklenen 8'inci fıkrasında da KUR tarafından görevlendirilen personel ile bir yıldan daha az süreli sözleşme yapılabilce i düzenlenmi tir.

Yönetmeli in 44'üncü maddesinde ise personelin i ten ayrılması ile ilgili düzenleme



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

yapılmı tır. Buna göre; sözleşme süresi sona erenler, 4857 sayılı Kanunu hükümlerine göre sözleşmeleri karılıklı veya tek taraflı feshedilenler ve sözleşme süresi sona ermeden aynı Kanunun ilgili hükümleriyle belirlenen süreler içinde bu işleri diğer tarafta yazılı olarak bildirenlere valilikçe görevden ayrılı onayı düzenleneceği, sözleşme süresi sona erenler ile farklı unvanlarda/görevde/branlarda sözleşmesi yenilenenler hariç olmak üzere ayrılı onayı düzenlenenlere altı ay geçmeden aynı kurumda görev verilemeyeceği; çeşitli sebeplerle örgün eğitim kurumlarında ders yılı içinde, diğer kurumlarda dönem içinde görevinden ayrılmasıyla eğitim ve öğretim faaliyetlerini aksatacak olan eğitim personelinin yerine, on gün içinde kurum yönetimince görevlendirilmek üzere eğitim personelinin teklifi yapılacaktır ve ilgili merci tarafından da on gün içinde çalışmaya izni düzenleneceği, ancak rehber öğretmen görevinden ayrılması durumunda yirmi gün içinde kurum yönetimince görevlendirilmek üzere bir rehber öğretmenin görevlendirme teklifi yapılacaktır ve ilgili merci tarafından da on gün içinde çalışmaya izni düzenleneceği, zorunlu sebeplerle müdürlüğün boşalması halinde kurucunun teklifi de dikkate alınarak yeni müdür teklifi yapılınca kadar kurumda müdürlük veya müdür yardımcılığı yapma nitelik ve şartlarına haiz biri, valilikçe müdürlüğe vekaleten görevlendirileceği, vekalet süresinin üç aydan fazla olamayacağı ve bu sürenin uzatılamayacağı gibi vekaleten görevlendirilenler, vekalet ettikleri personelin haftada girebileceği ders saati kadar derse girebilecekleri, görevinden ayrılan eğitim personelinin görevlerinden ayrılı ile kurumdan ayrılmak isteyenlerin müracaatları en geç beş günü içerisinde kurum yetkilisi tarafından doğrudan başlı bulunduğumillie eğitim müdürlüğüne bildirileceği, ilgililerin ayrılı sebeplerine uygun olarak valilikten yedi gününde ayrılı onaylarının alınacağı, görevinden ayrılan personelin durumunu millie eğitim müdürlüğüne bildirmeyen kurum yetkilileri hakkında yasal işlem yapılacağı belirtilmiştir. Bu hükümlere aykırı olarak görevinden ayrılanlara bir yıl süre ile kurumlarda görev verilmeyeceği de maddenin son fıkrasında düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 45'inci maddesinde ise, kurumlarda görevli eğitim personelinin özlük dosyasının, millie eğitim müdürlüklerince tutulacağı, görevinden ayrılarak başka bir kurumda görev alan eğitim personelinin özlük dosyasının, önceki görev yaptığı millie eğitim müdürlüğünden bir ay içerisinde isteneceği öngörülmüştür.

IV. GEREKÇE

çtihadı birleştirilmenin konusu; 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde belirtilen sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi mi belirsiz süreli iş sözleşmesi mi olduğu hususundadır.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "eğitim ve öğretim hakkı ve ödevi" başlıklı 42'inci maddesine göre, eğitim ve öğretim devletin gözetim ve denetimi altında yapılacak olup, belirtilen esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz. Ayrıca özel ilk ve orta dereceli okulların başlı olduğu esaslar, devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenir.

Demokratik ülkelerde, eğitim politikalarını belirleme ve bu politikaların hayata geçirilmesine yönelik kurumsal tercihlerde bulunma konusunda kanun koyucunun geni



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

takdir yetkisi vardır. Anayasa'nın 42. maddesindeki e itim ve ö renim hakkı, di er haklarla birlikte, ki inin maddi ve manevi varlı nı koruyup geli tirebilmesine imkan sa layıcı bir niteli e sahiptir.

Aynı madde gere ince e itimin gözetim ve denetiminden sorumlu olan Devletin görevi, herkesin e itim ve ö renim hakkından en iyi ekilde faydalanabilmesini sa lamaktır. E itim ö retim alanında hizmet sunan özel te ebbüsün faaliyet alanının düzenlenmesi de, Devletin e itim ve ö retimin sa lıklı ve verimli i leyi ini sa lama yükümlülü ünün bir gere idir. Di er temel haklar gibi, e itim hakkının da Devlete bazı yükümlülükler yükledi i açıktır. Devlet, herkesin e itim ve ö renim hakkından yararlanabilmesini sa lamak için gerekli tedbirleri almalıdır (Anayasa Mahkemesi'nin 13.07.2015 gün ve 2014/88 E., 2015/68 K. sayılı kararı).

Bu kapsamda temel bir hak olan e itim ve ö renimin özel ö retim Kurumları aracılı ıyla anayasal olarak belirtilen esaslara uygun olarak yerine getirilmesi amacıyla ilk olarak 08.06.1965 tarihli 625 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu çıkarılmı tır. Daha sonra 14.02.2007 tarihinde yürürlü e giren ve halen uygulanmakta olan 5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu ile 625 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmı tır.

Öncelikle 625 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun yürürlükte oldu u yakla ık kırk yıllık süre içerisinde bu Kanun'un 32'inci maddesinde i sözle mesinin "...en az bir yıl süreli olmak kaydıyla..." yapılaca ının açıkça belirtilmesi nedeniyle personel ile yapılan sözleşmenin süresi, sözleşmenin yenilenmesi ve uzatılmasına ili kin hükümlere yer verilmesi kar ısında, bu sözleşmenin belirli süreli i sözleşmesi oldu u konusunda uyu mazlık bulunmadı ı, ancak 5580 sayılı Kanun'un yürürlü e girmesinden sonra 2015 yılından itibaren anılan i sözleşmenin türü ile ilgili kanun koyucu tarafından farklı bir düzenleme öngörülmedi i halde, sözleşmenin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi oldu u noktasında Yargıtay'ın i çilik alacaklarına bakan daireleri arasında içtihat farklılı ı olu mu tur. 4857 sayılı Kanun'unun 11'inci maddesinde i sözleşmenin belirli süreli yapılabilmesi için gerekli olan objektif ko ullar sıralanmı olup, anılan düzenlemenin sözleşmenin tarafları olan i çi ve i verenin sözleşme serbestisine Kanun ile getirilen bir sınırlama oldu u açıktır. E deyi le bu sınırlama sözleşmenin tarafları yönünden getirilmı tir. Buna kar ılıklı 5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesindeki düzenlemenin, e itim ve ö renimin aksamasını önlemek ve ö rencilerin menfaatini korumak amacıyla yapıldı ı dikkate alındı ında aynı sonuca varılması mümkün de ildir. Zira bu düzenleme ile do rudan sözleşmenin süresi kanun koyucu tarafından belirlenmi tir.

Aynı ekilde 5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu, 4857 sayılı Kanunu'na göre hem özel kanun hem de sonraki kanun niteli inde oldu undan öncelikle uygulanması gereken kanun oldu u ku kusuzdur.

Bu itibarla sözleşmenin mahiyetinin tespitinde 5580 sayılı Kanun ile bu Kanuna dayanılarak çıkarılan Özel Ö retim Kurumları Yönetmeli i hükümlerinin irdelenmesi gerekmektedir.



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

5580 sayılı Kanun'un 9/1'inci maddesi ile, "yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretmenler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılacaktır" belirtilmiş, devam eden cümlesinde ise "mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğretmenlerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğretmenleri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabileceği" öngörülmüştür. Dolayısıyla maddenin birinci cümlesinde yer alan "en az bir takvim yılı süreli" ibaresinin, hangi sözleşme türünü ifade ettiği konusunda ortaya çıkan tereddüt ortadan kaldırmak bakımından, aynı maddenin ikinci cümlesinin göz önünde bulundurulması gerekir. Zira ikinci cümlede "dahi" anlamında kullanılan "de" bağlacı dikkate alındığında, iki cümle arasında anlam bütünlüğünün sağlandığı görülmektedir. "Bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir" ibaresinden ikinci cümlelerin belirli süreli sözleşmeyi düzenlediği açıkça anlaşılmaktadır. Buna göre birinci cümledeki ibarenin belirli süreli sözleşmeyi amaçladığı tartışılmazdır.

Bu hükümlere ek olarak Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 26'ncı maddesinde, özel öğretmen kurumlarında görevlendirilecek yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici gibi eğitim personelinin çalışmaya izninin valiliklerce verileceği ve çalışmaya izni olmayan personelin çalıştırılmayacağı; 27'inci maddesi uyarınca da bu iznin uzatılmasının milli eğitim müdürlüklerinin onayına tabi olduğu, çalışmaya izninin uzatılması onayı için önceki sözleşmenin bitim tarihinden en geç otuz gün önce milli eğitim müdürlüğüne verileceği ve müdürlüğünde eski sözleşmenin bitim tarihinde çalışmaya izinlerinin uzatılma onayını vereceği düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 39'uncu maddesine göre de çalışmaya izninin alınması için iş sözleşmesinin ibrazı gerektiği belirtilmiş olup, iş sözleşmesinin nasıl düzenleneceği de 43'üncü maddesinde ayrıntılı belirtilmiştir. Yönetmeliğin ekinde yer alan sözleşme formu esas alınarak yapılacak iş sözleşmesinin en az bir yıl süreli olmak üzere düzenleneceği ifade edilmiştir.

Yönetmelik ekinde yer alan iş sözleşmesi formu incelendiğinde, sözleşmenin 3'üncü bendinde süre başlığı altında, sözleşmenin (görevin) başlama tarihi (çalışmaya izninin düzenlendiği tarih), sözleşmenin bitim tarihi, sözleşmenin tanzim tarihi yer almaktadır.

Yönetmeliğin ekinde yer alan tip sözleşme açıkça sözleşmenin başlangıç ve bitim tarihlerinin yer alması gerektiği görülmektedir. Başlangıç ifadesiyle bu sözleşmeye sözleşmenin süresi olarak "en az bir yıl süreli" ifadesini yazma imkanı yoktur. Başlangıç ve bitim sözleşmenin yapıldığı tarihte belirlenen bir sözleşmenin ise asgari süreli sözleşme olarak kabul edilebilmesi mümkün değildir. Bu sözleşme niteliği itibarıyla belirli süreli bir iş sözleşmesidir (Sümer, a.g.m., s. 437).

Bu düzenlemelere aykırı personel çalıştırılması halinde 5580 sayılı Kanun'un 7'inci maddesinde, önce idari para cezası uygulanacağı, eylemin üçüncü kez gerçekleşmesi halinde ise kurum açma izni ile ilgili yeri açma ve çalışmaya ruhsatının iptal edileceği açıkça belirtilmiştir.



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

Aynı ekinde e itim ve ö retimin önemi ve özel ö retim kurumlarında çalış an e itim personelinin yaptığı i in niteli i kar ısında 5580 sayılı Kanun'un 9 ve 10'uncu maddeleriyle bu kurumlarda çalışacak personelin sosyal güvenlik ve özlük hakları bakımından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4857 sayılı Kanunu'na tabi olacağı ancak yetki, sorumluluk, ödül ve cezalar ile bunların uygulanması bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve belirtilen diğer kanunlara tabi oldukları gibi ceza hukuku bakımından kamu görevlisi sayıldıkları, iki defa tefti raporuyla başarısız olduğu tespit edilen e itim personelinin çalış ma izninin iptal edilece i ve i sözleşme mesinin sonlandırılacağı yönünde yukarıda ayrıntılı belirtilen düzenlemeler dikkate alındığında, e itim ve ö renim konusunda geni bir takdir yetkisine sahip olan kanun koyucunun e itim ve ö retimi güvenceye alarak, yeknesak bir model oluşturarak ö rencilerin e itiminin aksamadan sürdürülmesini amaçladığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla sözleşme menin belirsiz süreli olduğunun kabulü halinde e itim ve ö renim faaliyetlerinin devamı sırasında tarafların i sözleşme mesini bildirimli olarak feshetmeleri durumunda, kanun koyucunun bu amacının gerçekleştirilemeyece i de her türlü tartışmanın dışındadır.

5580 sayılı Kanun'un 8 ve 9'uncu maddeleriyle amaçlananın, e itim-ö retimin, ö renciler bakımından bir yıl kesintisiz devam etmesini sağlamak olduğu açıktır. Bu nedenle ne özel ö retim kurumuna ne de ö retmene daha kısa süreli sözleşme yapma imkanı tanınmıştır. Ayrıca, belirli süreli sözleşme yapılarak, tarafların süreli fesih hakkını kullanmaları da önlenmiştir. Bu ekinde bir yıllık e itim-ö retim döneminde e itim, aynı ö retmenle kesintisiz devam edecektir. Bu nedenle özel okul ö retmenleriyle "en az bir takvim yılı süreli" sözleşme imzalanmasını öngören Kanun'un 9'uncu maddesi, diğer maddeleriyle birlikte ve amacına uygun ekinde yorumlandığında, anılan sözleşmelerin belirli süreli olduğu sonucuna varılmalıdır (Baycık, G.: "İli kisinin Kurulması, Hükümleri ve in Düzenlenmesi", Yargıtay'ın 2016 Yılı Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının De erlendirilmesi Semineri, Yayınlanmamış Tebli , s.73 vd).

Mevcut pozitif hukuk düzenlemeleri esas alındığında 5580 sayılı Yasa kapsamında çalış an özel okul ö retmenleri ile yapılan i sözleşmeleri yasa gere i belirli süreli i sözleşmesi olmak gerekir. Ortada yasa ve ilgili yönetmelik gere ince her yıl yeniden yapılması gereken birden çok sözleşme bulunduğu gerçe i kar ısında taraflar arasında asgari süreli tek bir i sözleşmesi olduğundan bahsedebilmek mümkün görünmemektedir. Kaldı ki, asgari süreli i sözleşmelerinde, tarafların kararla tırdıkları asgari süre dolduktan sonra her iki taraf da i sözleşmesini Kanun'unun 17'inci maddesi uyarınca süreli fesih yolu ile sona erdirebilme olana ına sahip olacaklardır. Bu durumun ise 5580 sayılı Yasanın e itim dönemi içinde ö retmenin ve özel okulun kar ılıklı menfaatlerini korumak amacıyla i li kisinin devam etmesi amacına uygun bir çözüm olmayacaktır (Yıldız, G.B.: "Bireysel İli kisinin Kurulması, Hükümleri ve in Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2015 Yılı Kararlarının De erlendirilmesi", Yargıtay'ın 2015 Yılı Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının De erlendirilmesi Semineri, s.53-54).

O halde, 5580 sayılı Kanunun 9'uncu maddesinde belirtilen sözleşme menin belirsiz süreli olduğunun kabulü hükmün amacına aykırıdır. Çünkü hükmün amacı ö rencinin e itiminin aksamadan sürdürülmesidir. Başka bir deyi le, yapılacak amaca uygun yorum, söz



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

konusu normun i çiyi (ö retmeni) de il, e itimi ve ö rencileri korudu unu açıkça ortaya koymaktadır. Yasa bunu, bir yıl devam eden veya birbirini izleyen ve haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi hukuka aykırı olan belirli süreli i akitlerinin kurulmasını öngörmekle sa lamaktadır. Ba ka bir deyi le söz konusu sözleşmelerin asgari süreli olarak kabul edilmesi hükmün amacına aykırıdır (Süzek, a.g.e., s. 763).

Bu açıklamalar ı ında 5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde belirtilen i sözleşmenin niteli inin belirli süreli i sözleşmesi oldu u anla ılmakla, kanunda öngörülen bu durumda 4857 sayılı Kanunu'nun 11'inci maddesinde belirtilen objektif ko ulun gerçekleşti i kabul edilmelidir. Ba ka bir anlatımla kanun hükmünün sözleşmenin belirli süreli yapılması zorunlulu unu öngördü ü durumda objektif ko ulların varlı ı aranmaz. Kanun hükmü ile sözleşmenin belirli süreli yapılması gereken hallerde belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılması da sözleşmenin belirli süreli olma niteli ini ortadan kaldırmaz.

Hal böyle olunca 5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde belirtilen sözleşmenin belirli süreli i sözleşmesi oldu u sonucuna varılmı tır.

V. SONUÇ

5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde belirtilen sözleşmenin belirli süreli i sözleşmesi oldu una 23.02.2018 günlü üçüncü oturumda esas hakkında oyçoklu u ile karar verilmi tir.

KAR I OY

1. Giri

5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu kapsamında e itim elemanı olarak i sözleşmesi ile çalı anlarla yapılan sözleşmelerin belirli süreli mi? asgari süreli mi? sayılması gerekti i konusunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile 22. Hukuk Dairesi arasında içtihat farklılı ı nedeni ile içtihatların birle tirilmesinin istenmesi üzerine Yargıtay Büyük Genel Kurulu'nun üçüncü oturumunda salt ço unluk görü ü ile "belirli süreli" i sözleşmesi ile çalı tıkları kabul edilmi tir. Bu kabul a a ıdaki hukuki gerekçelerle isabetli olmamı tır. Kar ı oy gerekçesi ve konunun anla ılması için bazı açıklamalara yer vermek gerekmi tir.

2. Kavramlar:

Hukukunda asıl olan belirsiz süreli i sözleşmeleridir. Bu husus 4857 sayılı Kanunu'nun 11. maddesinde i ili kisinin bir süreye ba lı olarak yapılmadı ı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır" hükmü ile açıklanmı tır. Asgari süreli i sözleşmesi de atipik i sözleşmesi olmasına ra men, alt sınır belli oldu undan belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli ve asgari süreli i sözleşmelerden söz etmek gerekecektir.

a) Belirli Süreli Sözleşmesi: 4857 sayılı Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca;



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

(1) İli kisinin bir süreye ba lı olarak yapılmadı ı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli i lerde veya belli bir i in tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif ko ullara ba lı olarak i veren ile i çi arasında yazılı ekilde yapılan i sözleşmesi belirli süreli i sözleşmesidir.

(2) Belirli süreli i sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde i sözleşmesi ba langıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

(3) Esaslı nedene dayalı zincirleme i sözleşmeleri, belirli süreli olma özelli ini korurlar”.

aa) Ko ulları:

1) Yazılı yapılmalıdır(A tipik i sözleşmesi).

2. a) Objektif nedenler bulunmalıdır; Belirli süreli i lerde, belli bir i in tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi.

b) Esaslı nedenler olmalıdır(yenilemede).

Kanununun 11. maddesinde belirli süreli i sözleşmesinin tanımında yer verilen objektif ko ullardan "i in belirli süreli olması" sözleşmenin yapıldı ı sırada isin niteli i gere i belirli süreli olmasını ifade etmektedir. Yani i in ne kadar sürede sona erece inin bilindi i ya da öngörülebildi i i , belirli sürelidir. Burada belirli süreli i kavramı, i in süresinin taraflarca kararla tırılmasını de il, tarafların iradesinden ba ımsız olarak i in niteli i gere ince süresinin belirli olmasını ifade etmektedir. Belirli süreli i sözleşmesinin yapılmasına olanak sa layan objektif nedenlerden bir di eri ise i sözleşmesinin "belli bir i in tamamlanmasına yönelik olması"dır. Bu halde, zaman içerisinde devam edip giden bir i için de il de tamamlanmakla sona erecek bir i in yapılması için i çi ile i veren arasında i ili kisi kurulmaktadır.

Di er bir ko ul olan "belirli bir olgunun ortaya çıkması" ise tarafların i yerinin normal faaliyeti dı ında beklenmedik bir ekilde ortaya çıkan belli bir olguyu dikkate alarak sözleşmeyi süreye ba lamalarıdır.

Salt süreye ba lı belirli süreli i sözleşmesi objektif ve esaslı neden yok ise belirsiz süreli sayılır.

Di er taraftan yasa ile sözleşmenin belirli süreli yapılması gerekti i açıkça belirtilmi ise bu durumda 4857 sayılı Kanunu'nun 11. maddesindeki objektif ve esaslı nedenler aranmaz.

Hemen belirtmek gerekir ki, e itim ve ö retim faaliyeti devam eden bir faaliyet olup, niteli i gere i süreye ba lı olmadı ı gibi tamamlanan bir i te de ildir. Ancak ayrılan e itim elemanı yerine, bu olgu nedeni ile belirli süreli i sözleşmesi yapılabilir.



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

bb) Sonuçları:

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı için;
güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.
İhbar tazminatı talep edemez.

Kendiliğinden sona erme halinde (yenilememe iradesi yok ise) kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Süresinden önce iş veren tarafından haksız feshedildiğinde bakiye süre ücreti talep edebilir(6098 sayılı TBK. 438).

b) Asgari Süreli İş Sözleşmesi:

Asgari süreli iş sözleşmeler, tarafların bildirimli fesih haklarını asgari bir süre için ortadan kaldırdıkları belirsiz süreli iş sözleşmelerdir. Tarafların öngördükleri asgari sürenin bitimi ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermemekte, iş sözleşmesi belirsiz süreli olarak devam etmektedir. Bu özelliği nedeniyle asgari süreli iş sözleşmeler belirli süreli olarak kabul edilmemektedir. Belirsiz süreli olarak kabul edilmelerinin nedeni tarafların iş sözleşmesinin sona erme zamanını belirlememiş olmalarıdır.

Asgari süreli iş sözleşmelerinde belirlenen asgari sürenin sonunda belirli süreli iş sözleşmelerde olduğu gibi iş akdi kendiliğinden sona ermez. Çünkü tarafların iradesi bu yönde birleşmemiştir, onlar sadece asgari süre içinde süreli fesih hakkını ortadan kaldırmak, ancak asgari süre geçtikten sonra bu hakkı saklı tutmak istemiştir. Bu nedenle, asgari süreli iş sözleşmelerini, tarafların süreli fesih hakkının asgari bir süre ile sınırlandırıldığı ve belirsiz süreli iş sözleşmeler olarak kabul etmek gerekir. Anılan özelliği nedeniyle de asgari süreli iş sözleşmeleri Kanununun 11. maddesinin 1. fıkrasında yer alan belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin sınırlamaların dışında kalır.

Genel olarak asgari süreli iş sözleşmelerde iş sözleşmesi süresi; “asgari, en az” gibi ifadelerle belirlenip, iş sözleşmesinin lafzından iş sözleşmesinin asgari süreli olduğu açıkça anlaşılır.

Belirsiz süreli kabul edildikleri için asgari süreli iş sözleşmesinin iş veren tarafından sona erdirilmesi halinde işçi artıkları varsa iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. (MOLLAMAHMUT OĞLU. H; Hukuku, 3.Bası, Ankara, 2008, s.318). Asgari süre içinde fesih halinde, asgari öngörülen süreye kadar bakiye ve ücreti talep edilebilecektir. Asgari süre geçtikten sonra ihbar tazminatı talep edilebilecektir.

3.5580 sayılı Özel Örtim Kurumları Kanunu Düzenlemesi:

a) Kapsamı:

aa) İş veren bakımından kapsam:



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun 2/1.b maddesinde kanun kapsamındaki kurumlar(i veren bakımından kapsam) belirtilmi tir. Buna göre;

Okul öncesi e itim, ilkö retim, ortaö retim, özel e itim okulları (Özel e itim gerektiren bireylere hizmet veren, özel olarak yeti tirilmi personelini bulundu u, geli tirilmi e itim programlarının uygulandı ı özel ö retim kurumu) ile Çe itli kursları (ki ilerin sosyal, sanatsal, sportif, kültürel ve mesleki alanlarda bilgi, beceri, dil, yetenek ve deneyimlerini geli tirmek, isteklerine göre serbest zamanlarını de erlendirmek amacıyla faaliyet gösteren özel ö retim kurumlarını),
Özel ö retim kursları (Ki ilerin, Bakanlıkça belirlenmi bilim gruplarına uygun e itim ortamlarında, ö renim seviyelerine, ilgi ve isteklerine uygun ö retim programları do rultusunda, bilgi, beceri, yetenek ve deneyimlerini geli tirdi i, serbest zamanlarını de erlendirdi i bir bilim grubunda e itim veren Kurumları),

Uzaktan ö retim yapan kurulu ları (Çe itli nedenlerle ö renimlerini sürdüremeyenlere her türlü ileti im araçları ile e itim-ö retim yapan Kurumları),

Motorlu ta it sürücülerini kursları (Motorlu ta it sürücüsü yeti tirerek sınav sonucu sertifika veren ve trafik ile ilgili e itim-ö retim yaptıran özel ö retim kurumlarını),

Hizmet içi e itim merkezleri,

Özel e itim ve rehabilitasyon merkezleri (Özel e itim gerektiren bireylerin konu ma ve dil geli im güçlü ü, ses bozuklukları, zihinsel, fiziksel, duyuşsal, sosyal, duygusal veya davranı problemlerini ortadan kaldırmak ya da etkilerini en az seviyeye indirmek, yeteneklerini yeniden en üst seviyeye çıkarmak, temel öz bakım becerilerini ve ba ımsız ya am becerilerini geli tirmek ve topluma uyumlarını sa lamak amacıyla faaliyet gösteren özel ö retim kurumlarını),

Sosyal etkinlik merkezlerini milli e itim müdürlükleri ile belediyeler arasında yapılan ve Bakanlıkça onaylanan ortak i birli i protokolleri çerçevesinde, Bakanlı ın verdi i i yeri açma ve çalı ma ruhsatı ile belediyelerce açılan ve i letilen, ilkö retim ve/veya ortaö retim ö rencilerinin ödev ve projelerine ili kin ara tırmalar yaptı ı, ö rencilerin ilgi, istek ve yetenekleri do rultusunda sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlerin yürütüldü ü özel ö retim kurumlarını) ile

Benzeri özel ö retim Kurumları, kanun kapsamındaki i verenlerdir. Kamu Kurumları kanun kapsamı dı nda tutulmu tur.

ab) ç i yönünden kapsam:

Kanunun 9. maddesindeki açıklamaya göre "Kurumlarda çalı an yönetici, ö retmen, uzman ö retici ve usta ö reticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak i sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır". Bu düzenlemeye göre yönetici, ö retmen, uzman ö retici ve usta ö reticiler, i ç i (e itim elemanı kavramı ile ifade edilmi tir) olarak kanun kapsamındadır.



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

ac) Sözleşme Yapılması: “En az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikteki esaslara göre yazılı yapılır. Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğretmenlerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yöneticisi, öğretmen ve öğretmenleri ile bir yıldan daha az bir süre için de sözleşme yapılabilir.

Kanuna dayanılarak çıkarılan Özel Öğretmen Kurumları Yönetmeliğinin 43. maddesine göre ise;

4857 sayılı Kanununun hükümlerine göre kurucu veya kurucu temsilcileri ile eğitim personeli arasındaki sözleşmeleri, bu Yönetmeliğinin ekinde yer alan sözleşme formu (EK-5) esas alınarak en az bir yıl süreli olmak üzere üç nüsha düzenlenir ve taraflarca imzalanır. Bu sözleşmelerin bir nüshası, çalışmaya izni düzenlenmek üzere ilgili mercide, bir nüshası kurucu veya kurucu temsilcisinde kalır, diğer nüshası ise sözleşmeye taraf olan personele verilir.

Ancak;

a) Mazeretleri nedeniyle dönem içerisinde görevlerinden ayrılanların yerine görevlendirilecek eğitim personeli,

b) Devredilen kurumlarda devredilmeden önce görev yapan eğitim personeli,

c) Ders saati ücretli olarak görevlendirilecek eğitim personeli ile bir yıldan daha az süreli de sözleşme yapılabilir.

Aynı madde de “Kurumlarda görev yapan yöneticisi, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretmenler, bu Kanun hükümleri saklı kalmak üzere;

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

b) Yetki, sorumluluk, ödül ve cezalar ile bunların uygulanması bakımından; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabi tutulmuş ve ayrıca “657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiillerin işlenmesi halinde bu kişilere kademe ilerlemesinin durdurulması cezası yerine brüt aylıktan 1/4'ü ile 1/2'si arasında maaş kesim cezasının, çalışmaya izni veren makam tarafından verileceği, tekrarı halinde ise görevine son verileceği, 1702 sayılı Kanuna göre meslekten çıkarılma veya 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlenmesi halinde ise, Bakanlığın görüşü alınmak suretiyle personelin görevine, izni veren makam tarafından son verileceği, kurumlarda görev yapan yöneticisi, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretmenler, görevleri sırasında suç işlemeleri veya görevleri nedeniyle kendilerine karşı işlenen suçlardan dolayı 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun uygulanması ve ceza kovuşturması bakımından kamu görevlisi sayılacakları” belirtilmiştir.



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

Kanunun 10. maddesinde de “ ki defa tefti raporuyla ba arısızlı ı tespit edilen yönetici, ö retmen, uzman ö retici ve usta ö reticilerin çalı ma izninin, izni veren makam tarafından iptal edilece i” açıklanmı tır.

Yönetmeli in 27. maddesine göre “Kuram müdürünce e itim personelinden görevine devam edeceklerin listesi ile birlikte yeniden düzenlenen sözleşmeler, önceki sözleşmenin bitim tarihinden en geç 30 gün önce çalı ma izinlerinin uzatılma onayı toplu olarak alınmak üzere Milli E itim Müdürlüklerine verilir. Milli E itim Müdürlüklerince kurum ve e itim personelinin ma duriyetine meydan verilmeyecek şekilde eski sözleşmenin bitim tarihinde çalı ma izinlerinin uzatılma onayı verilir”,

ad) Sözleşmenin sona ermesi:

Yönetmeli in 44. maddesine göre: “Sözleşme süresi sona erenler 4857 sayılı Kanunu hükümlerine göre sözleşmelerini kar ılıklı veya tek taraflı feshedilenler ve sözleşme süresi sona ermeden aynı Kanunun ilgili hükümleriyle belirlenen süreler içinde bu iste ini di er tarafa yazılı olarak bildirenlere valilikçe görevden ayrılı onayı düzenlenir”.

Yönetmeli in eki imzalanacak sözleşmenin 4. maddesinde ise açıkça “Kurucu veya kurucu temsilcisi veya görev alan e itim personeli sözleşmelerini, 4857 sayılı Kanununun ilgili hükümlerine göre feshedilir”.

b) Yürürlükten kaldırılan 625 sayılı önceki Özel Ö retim Kurumları Kanunu ile kar ılıştırılması:

Anılan kanunun 32. maddesine göre

“Özel ö retim kurumlarında grev yapılamaz, bu kurumlarda çalı an ö retmenler, sendika kuramazlar ve sendikalara üye olamazlar. Özel ö retim kurumlarında çalı an müdür, di er yönetici ve ö retmenler ile kurumların kurucuları veya kurucular temsilcisi arasında hizmet akdi en az bir yıl süreli olmak kaydıyla yazılı olarak yapılır.

Yazılı sözleşmede görevin türü, süresi, ders sayısı, aylık ücret veya ders saati ba ına verilecek ücret miktarı, terfi süreleri, zam oranları, sözleşmenin uzatılması, feshi artları belirtilir. Milli E itim Bakanlığı nca uygun görülecek geçici mazeretleri nedeniyle okuldan ayrılmak zorunda bulunan ö retmenlerin yerine alınacak olan ö retmenlerle, bir yıldan daha az bir süre için de sözleşme yapılabilir”.

Maddenin son fıkrası olan “Süresi ö retim yılı içinde sona eren sözleşmeler ö retim yılı sonuna kadar kendili inden yenilenmi savılır” hükmü 5580 sayılı kanununda yer almamı tır. Sadece yenilenme kavramı de il, aynı zamanda süre ve sözleşmenin uzatılması gibi belirli saymayı gerektiren kriterler 5580 sayılı kanunda yer almamı tır.

c) Takvim yılı-E itim ve Ö retim yılı: 5580 sayılı Kanunda sözleşmenin yapılması için “en az bir takvim yılından” sözedilmi , ancak yönetmelikte ise takvim yılından farklı olarak “en az bir yıl” ibareleri kullanılmı tır. Yürürlükten kaldırılan 625 sayılı Kanunda ise “en az bir yıl süreli” kavramı yanında “ö retim yılı sonu” ibaresi ile bir sona erme kavramına yer



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

verilmi tir.

Milli E itim Bakanlı ı her yıl e itim ve ö retim takvimini(yılını) 01 Eylül ile 01 Temmuz arası 10 ay olarak belirler. Görüldü ü gibi e itim ve ö retim takvim yılı veya ö retim yılı 10 ay gibi bir süredir. Oysa kanun açıkça en az bir yıl öngörmü , sadece mazeretleri nedeni ile ayrılanlar ile devir nedeni ile gelenler için daha az süreli -ki bu e itim yılı sonuna kadardır- bir yıldan az süreli sözleşme yapılacağını öngörmektedir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki e itim ve ö retim takvim yılına tabi kurumlar “Okul öncesi e itim, ilkö retim, ortaö retim, özel e itim okulları” ile belki aynı kapsamda kabul edilebilecek “Uzaktan ö retim yapan kurulu lar” olabilir. Ancak kanunun kapsamında olan “Çe itli kursları”, “Özel ö retim kurslarını”, “Motorlu ta it sürücülerini kursları”, “Hizmet içi e itim merkezleri”, “Özel e itim ve rehabilitasyon merkezleri”, “Sosyal etkinlik merkezleri” ile “Benzeri özel ö retim Kurumları” için bir takvim yılından veya e itim ve ö retim yılından söz edilemez. Kısaca bu kurumlar yılın her bölümünde haftalık, aylık veya mevsimlik sürelerde e itim ve ö retim faaliyeti yürütürler.

d) 4857 sayılı Kanunu ile li kisi: 5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesi açıkça e itim elemanlarının, özlük hakları bakımından 4857 sayılı Kanunu'na tabi olduklarını belirtti i gibi Devlet Memurları Kanunu'na atıf yaparak kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren davranı lardan dolayı iki kez ceza almaları halinde ayrı bir fesihte öngörmü tür. Özlük hakları içinde fesih ve buna ba lı tazminatları olacağı açıktır. Bunun yanında Yönetmelikte “4857 sayılı Kanunu hükümlerine göre sözleşme lerini kar ılıklı veya tek taraflı feshedilmesinden” söz edilmi tir(Mad. 44). Yönetmelik ekinde imzalanacak yazılı sözleşme nin 4. maddesinde de i sözleşme ninin 4857 sayılı Kanunu'na göre feshedilece i belirtilmektedir.

5880 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu, kanunda hüküm bulunmayan hallerde, 4857 sayılı Kanunu hükümleri uygulanacağını belirtmektedir. Açıkça i sözleşme ninin belirli süreli yapılacağını öngörmedi ine göre, 4857 sayılı Kanunu'nun 11. maddesindeki belirli süreli i sözleşme sini yapılmasını gerektiren objektif ve esaslı nedenlerin aranması, kısaca e itim elemanlarının da 4857 sayılı Kanunu'nun 11. maddesi kapsamında de erlendirilmesi gerekir.

4. Hukukunda Yorum Yöntemleri:

a) Lafzı yorum: Bir normun anlamı, kelimelerine, kelimelerin cümle içindeki yerlerine, maddenin sözdizimine, noktalama i aretlerine bakılarak tespit edilir. Kısaca kuralın sözleri ile ba lı kalınır ve dı na çıkılmaz. Lafzı yorum metodunda, normun koyan makamın iradesini tam olarak yansıttı ı ve niyetini ifade etmek için tamamen uygun ifadeler kullandı ı varsayılır. uyu mazlıklarında uygulanacak normatif kural, açık anlamlı kural ise lafzi ile yorumlanması yerinde olacaktır. Ayrıca açık anlamlı norm her zaman, kapalı anlamlı normdan önce gelir. Kanun özü ve sözüyle uygulanır. Açık anlamlı ve kamu düzenine ili kin emredici yasa hükmü hakkaniyet ve nesafet kurallarına aykırı da olsa da lafzı dı na çıkılarak yorumlanamaz.



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununda, kurum ile eğitim elmanı arasında yapılacak sözleşmenin açıkça “en az bir takvim yılı süreli” yönetmelikte ise “en az bir yıl süreli” olarak yapılacağı belirtilmiştir. En az kavramının asgari süre olduğu, sözleşmenin ne zaman biteceğinin ise belirlenmediği, tarafların iradesine bırakıldığı, dolayısıyla burada belirli süreli sözleşme türüne yer verdiğinin söylenemeyeceği, kanunun fazından açıkça anlaşılmaktadır.

b) Amaçsal yorum: Normun metni ve hazırlandığında alınan görüşler, gerekçeler yanında, normun amacı ve özellikle zamanın ihtiyaçları ve dönemin konjektürel gelişmelerinin dikkat alınması yorum yöntemidir. Yasa koyucunun yasanın uygulanacağı koşullar ve ihtiyaçlar karşısında bulunması halinde güdeceği amacın araştırılması ve hükmün ona göre yorumlanmasıdır. Kurallar uygulandığı zamanın gereksinimlerine göre yorumlanmalıdır. Düzenleyen makamın belli bir zamandaki düşüncesini de il, normun amacının (ratio legis) dikkate alınmasını gerektirir. Bu amaç ise, normun uygulandığı zamanın gereklerine göre saptanır(Süzek, S. Hukuku, Yenilenmiş 8. Bası. İstanbul. 2012. s: 24). Amaçsal yorum yapılırken yargıç için önemli olan yasa koyucunun niyetini yapmış olduğu zamandaki amacını bilmek, yasa koyucunun o tarihteki iradesini bulup çıkarmak değildir. Çünkü yasa hükmü bir kez meydana gelmekle yasa koyucunun iradesinden bağımsız, kendine özgü bir varlık kazanır. Bu nedenle, normun yorum yapılan zamanın ihtiyaçlarına en uygun olan anlamı yorumcu tarafından tercih edilmelidir. Başka bir ifadeyle, yasa koyucunun yasayı niyet ederken güttüğü amacın de il, fakat yasanın uygulanacağı andaki toplumsal ihtiyaçlar karşısında bulunması halinde güdeceği amacın araştırılması ve hükmün ona göre yorumlanması gerekir (objektif teori- Süzek, S. Hukuku, Yenilenmiş 8. Bası. İstanbul 2012. s: 25). Anayasa Mahkemesinin 27.09.1968 tarihli E:1967/236, K:1968/28 sayılı kararına göre “Bir metin okunur okunmaz anlaşılır, başka anlamlara olanak verecek, duraksamalar doğuracak nitelikte kaypak ve yanlışlık apaçık ise o zaman yoruma gidilir”. Kural olarak bir hükmün amacı olarak değerlendirilebilecek olan “öz” ile biçimini oluşturan “söz” özde değildir ve ayrı olarak bunlar arasında bir bağda mazlık varsa, öze itibar edilmesi, yasaların, yorum kurallarının elverdiği ölçüde çalımların lehine yorumlanması gerekir(Y.K). HD. 11. 04.1998 gün ve 1998/2255 E, 1998/2165 K).

5580 sayılı Kanun, amaçta sadece eğitim ve öğretim yılı faaliyetini esas almadığına, bu kapsamda eğitim faaliyet olmayan, haftalık, aylık, dönemsel eğitim faaliyetlerini de kapsadığına göre amaç eğitim yanında eğitimi verecek nitelikli eğitim elemanının korunmasıdır. Bu amaç kapsamında eğitim elemanının lehine olan ise asgari süreli sözleşme ile çalıştırılmasının kabul edilmesidir.

c) Dar yorum: Latince “singularia non sunt extenda” olarak ifade edilen ve genellikle “istisnalar geniş yorumlanamaz” şeklinde Türkçeye çevrilen ve Türk hukukunda genellikle “istisnalar dar yorumlanır” şeklinde kullanılan bu kuralın çok eski olduğu ve tarihsel açıdan Roma hukukundan kaynaklandığı görülmektedir(Yongalık, AYNUR, “istisnalar Dar yorumlanır” Kuralı ve Değerlendirilmesi. AÜHFİD, 60 (1) 2011 1-15). Somut olaya uygulanacak kuralın, dar bir anlam verilmesi, uygulama alanının daraltılmasıdır(Y. Çitiadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu 18.02.2000 gün ve 1997/1 E, 2000/1 K.). Kuralın uygulama alanı açısından değerlendirme yapılmakta ve kuralın mümkün olduğu kadar az



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

sayıda olaya uygulanmasını anlamaktadır(Süzek, S. Hukuku, Yenilenmi 8. Bası. stanbul. 2012. s: 25).

İstisnai hükümlerin dar yorumlanması, maddi hukuka ilişkin bir yöntemdir. İstisnai, sınırlayıcı hükümler dar yorumlanırken, kural olan hükümlerin geniş yorumlanması esastır. Hukukunda istisnai ve sınırlayıcı hükümlerin dar yorumlanması gerektiği yargı kararlarına konu olmuştur(Y. 9. HD. 01.06.2009 gün ve 2008/28759 E, 2009/14105 K.).

Kanunu'nun da asıl olan belirsiz süreli ve devamlılık gösteren iş sözleşmesi ile çalışmasıdır. Belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli, çağrılı usulü, mevsimlik veya deneme süreli iş sözleşmesi ile çalışması istisnaidir. Bu nedenle belirsiz süreli ve devamlılık arzeden iş sözleşmesindeki, sözleşme türleri ile ilgili hükümlerin dar yorumlanarak uygulanması gerekir.

Örneğin belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanunu'nun 11. maddesinde açıkça ilk düzenlenmişinde objektif esaslı neden, ikinci ve daha fazla sayıda yenilenmesinde ise esaslı neden olması gerektiğini belirtmiştir. Bu nedenle, bir sözleşmenin belirli süreli olduğu ileri sürüldüğünde, objektif ve esaslı nedenler aranmalı ve hüküm dar yorumlanmalıdır.

Keza 4857 sayılı Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde iş güvencesi ile ilgili hükümlere yer verilmiştir. İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için;

Genel kural, 4857 sayılı Kanunu ve 5953 sayılı Basın Kanunu kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması için olmak gerekir.

Kanunun 18. Maddesinde ise sınırlamalara yer verilmiştir. Madde gereğince;

- yerinde otuzdan az işçi çalışıyor,
- çinin iş yerinde altı aydan az kıdemi var,
- çisi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor veya
- çisi veren vekili veya yardımcısı konumunda çalışıyor ise iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

Bu sınırlayıcı hükümler dar yorumlanmalıdır.

5580 sayılı Kanun uyarınca, emtiam elemanı ile yapılan sözleşmeyi, kanun açık olmadığı halde belirli süreli sözleşmemizde, emtiam elemanı iş güvencesinden yoksun kalacaktır. Oysa asıl olan iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmak olmalıdır. Zira ülkemizde 30 işçi kriteri nedeni ile yaklaşık % 85 oranında iş yeri iş güvencesi kapsamında kalmamakta ve % 50 oranında işçi bu güvenceden yoksun kalmaktadırlar. Emtiam elemanının yararlandırılmaması halinde bu sayı oransal olarak daha da büyüyecektir. Bu dar yorum ilkesine aykırı olacaktır gibi Ülkemiz tarafından onaylanan 158 sayılı ILO sözleşmesine de uygun olmayacaktır.



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

d) Lehe Yorum: Kuralın uyu mazlıkta zayıfın lehine uygulanmasıdır. Zayıfın koruması ilkesinin gerektirdi i bir yorum metodudur.

Güçlü kar ısında güçsüzün korunması hukukun genel ilkelerinden olup, i hukukunun do u nedeni de i ili kilerinde güçsüz olan i çinin korunması olmu tur. çinin i verene kar ı ekonomik, hukuki ve ki isel olarak ba ımlı olması nedeniyle, onun i veren kar ısında korunması i hukukunun ana kuralı olarak kabul edilmektedir.

Kanunu'nda, i çiyi gerek ekonomik gerek çalı ma ko ullarından do an olumsuzluklardan i verene kar ı koruyucu hükümlere yer verilmi tir. Bunların ba ında “ güvencesi”, “Asgari Ücret”, “Yıllık zin”, “Hafta Tatili” ve “Ara Dinlenmesi” gibi düzenlemeler gelmektedir. Bütün bu koruyucu düzenlemeler, kayna ını Anayasa da belirtilen “Sosyal Devlet” olma ilkesinden almaktadır.

Yorum yapılırken, i hukukunun i çileri koruyucu niteli inin gözden kaçırılmaması gerekir. hukukuna egemen bulunan ilkelerden biri de ku kusuz i çiyi koruma ilkesi olup, yasa ile getirilen düzenleyici kuralların ve gerekse tarafların yani i çi veya hak sahipleri ile i veren arasındaki ili kilere ait irade açıklamalarının yorumunda bu ilkenin ı ında hareket edilmesi zorunludur. Bu gereklilik yüksek yargı organlarının kararlarına da yansıma , bu kararlarda hukukuna egemen bulunan ilkelerden birisinin i çiyi koruma ilkesi oldu unun altı çizilerek, yasa ile getirilen düzenleyici kuralların ve gerekse tarafların yani i çi veya hak sahipleri ile i veren arasındaki ili kilere ait irade açıklamalarının yorumunda bu ilkenin ı ında hareket edilmesi zorunlu oldu u vurgulanmı tır(Y. .B.K, 27.05.1958 gün 1957/15 E, 1958/5 K., Y. HGK. 25.1.1978. 10-3435 E. 23 K).

1958 tarihli çitihadı Birle tirme Kararları ba layıcıdır ve açıkça “yasa ile getirilen düzenleyici kuralların” i çiyi koruma ilkesinden hareket edilerek, yorumlanması gerekti ini vurgulamaktadır. 5580 sayılı Kanunun açık düzenlemesi kar ısında lafzi yorumu yapıldı ında Özel Ö retim Kurumlarında çalı an e itim elmanı ile yapılan sözleşme menin, asgari-belirsiz süreli sayılması, e itim elemanının korunmasını sa layacak ve ilke uygulanmı olacaktır.

5. De erlendirme:

Gerek yürürlükten kaldırılan 625 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu zamanında ve gerekse u an yürürlükte olan 5580 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanunu zamanında, kanun kapsamında e itim elemanları ile yapılan sözleşmelerin belirli süreli sayılıp sayılmayacakları doktrin tarafından tartı ma konusu yapılmı tır.

Belirli süreli i sözleşmesi oldu unu kabul eden görüşlerde temel nokta “e itimin ve ö retimin aksamadan yürütülmesi ve en az bir ö retim yılı devam etmesi, e itim ve ö retimin yasa uyarınca objektif ve esaslı neden sayılması, sözleşme serbestisine dahil olan sözleşme menin süre açısından türünü belirleme serbestisinin tanınması, yasa ve ilgili yönetmelik gere ince her yıl yeniden yapılması gereken birden çok sözleşme bulunması” gerekçelerine dayanmı lardır(Prof. Dr. Sarper SÜZEK, Hukuku Yenilenmi . 14. Bası., Prof. Dr. Tankut CENTEL, Özel Okul Ö retmeniyle Sözleşme Yapılması, Sicil, Haziran



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

2007. s: 22 vd., Prof. Dr. E.T. Senyen KAPLAN, Bireysel Hukuku, Yenilenmi , 8. Bası., Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT. Belirli Süreli Hizmet Sözle mesi, 2014 yılı Yargıtay Kararları De erlendirme Tebli i) Doç Dr. Gaye Burcu YILDIZ. Yargıtay'ın Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 yılı Kararlarının De erlendirilmesi Tebli inden.).

Asgari (belirsiz) süreli iş sözleşme mesi kabul edilmesi gerekti ini belirten görüşlerde ise, belirli süreli iş sözleşme mesinin yenilenmemesi iradesini fesih olarak yorumlayan kararının hukuki temelini olmaması, 5580 sayılı Kanundaki en az bir takvim yılı ibaresinden açıkça bir asgari süre öngörülmesi; e itim ve ö retimin devam eden bir faaliyet olması, kanunun e itimin aksamamasını da temin etmeye yönelik olarak asgari süreli yani asgari süresi bir yıl olan belirsiz süreli iş sözleşme mesine olanak sa laması, Yönetmelikte, taraflardan birinin 4857 sayılı Kanunu'nda belirtilen sürelerle uyarak sözleşme mesi sona erdirmeye iste ini kar ı tarafa bildirmiş olmasının, yani fesih iradesini açıklamasının sözleşme mesi sona erdirece inin düzenlenmiş olması, kanunun sözleşme mesinin sona erme tarihi konusunda bir düzenleme yapmaması, bunu, tarafların serbest iradesine bırakması, kanun koyucunun e itim ve ö retimin ba langıç ve biti tarihlerini esas alan bir düzenleme yapmaması gerekçeleri ileri sürülmü tür (Doç Dr. Muhittin ASTARLI, Yargıtay'ın Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 yılı Kararlarının De erlendirilmesi Tebli inden., Prof. Dr. A. Can TUNCAY, li kişinin Kurulması, Hükümleri ve in düzenlenmesi. Tebli . Yargıtay'ın Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının De erlendirilmesi 2011. Ankara 2013. s:43 vd., Yar. Doç Dr. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜO LU, Türk Hukukunda Belirli Süreli Sözle meleri, stanbul 2012., Prof. Dr. Ercan AKY G T, çtihat Raporundan, Prof. Dr. Talat CANBOLAT, çtihat Raporundan). Özellikle Sayın Astarlı'nın "Esasen özel ö retim kurumlarında çalı an yönetici, ö retmen, uzman ö retici ve usta ö reticiler ile yapılan iş sözleşme melerinin hukuki niteli ine ili kin tartışmaların temel nedeni, 625 sayılı Kanun gibi 5580 sayılı Kanunda da bu iş çilerle yapılacak iş sözleşme melerine dair hükümlerin, Kanununun iş çiler bakımından öngördü ü hakların ve özellikle iş sözleşme mesinin sona ermesine ili kin sınırlandırmaların dikkate alınmaksızın, bir di er ifade ile Kanunu ile bir ba lantı kurmaksızın hazırlanmış olmasıdır." ve "5580 sayılı Kanun, uygulamada e itim ve ö retim faaliyetlerinin süreklili ini sa lamaktan ziyade, iş güvencesiz iş çilerle çalı tırmanın ve kıdem tazminatı ödemeksizin iş sözleşme mesini sona erdirebilmenin bir aracı haline dönü mü tür" ekindeki tespitlerine katılmamak olanaklı de ildir. Sayın Canbolat'ın 5580 sayılı yasadan önce yürürlükte olan 625 sayılı kanun zamanındaki uygulamayı ele tirirken "4857 sayılı Kanunundan önce getirilen bu düzenlemenin, iş çileri ihbar ve kıdem tazminatlarından yoksun bırakmanın yanı sıra, iş güvencesi hükümlerinden de yoksun bırakacak ekilde, bu Kanunun belirli süreli iş sözleşme melerine ili kin açık hükmüne ra men, iş çilerin aleyhine olacak ekilde yorumlanması, belirsiz süreli iş sözleşme melerini asıl, belirli süreli iş sözleşme melerini istisna kabul eden Hukuku ilkelerine de uygun dü memektedir" görüşü de do ru bir tespittir.

Her iki yasa döneminde 2014 yılı sonuna kadar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi istikrarlı olarak belirli süreli kabul ederken, kendili inden sona erme halinde uzun süre çalı an e itim elemanının iş verenin yenilememe iradesini gösterdi i gerekçesi ile kıdem tazminatına hak kazanacağını kabul etmiş tir(Y. 9. HD. 03.10.2011 gün ve 2009/22355 Esas, 2011/34265 Karar). Bu yöndeki 9. Hukuk Dairesinin içtihadım, 2016 yılına kadar kıdem tazminatına



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

hak kazanılamayacağı ekinde karar veren Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin bozma kararına yerel mahkemelerin direnmesi üzerine Hukuk Genel Kurulu'nda benimsemiştir. (HGK. 01.04.2015 gün ve 2013/22-1943 Esas, 2015/1131 Karar. Oy Çoklu u. 22. Hukuk Dairesi Temsilcileri Daire gerekçesi gibi kararı oy yazmışlardır. Aynı yönde 26.11.2014 gün ve 2008/22-1443 Esas, 2014/958 Karar. Oy çoklu u, kararı oy vardır). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2016 yılında direnme sonucu yerel mahkemelerin kararının Hukuk Genel Kurulu tarafından onanması üzerine "158 sayılı LO Sözleşme mesini" de gerekçe göstererek kendiliğinden sona erme halinde özel emtim kurumunda çalışan emtim elemanının kıdem tazminatına hak kazanacağını kabul etmiştir(Y. 22. HD. 02.05.2016 gün ve 2015/1890 Esas, 2016/12828 Karar).

Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ve kapatılan 7. Hukuk Dairesi özetinin eleştirilerini de dikkate alarak,

- 1) 5580 sayılı Kanunun 625 sayılı Kanundan farklı olarak sadece "en az bir takvim yılı süreli" sözcüklerine yer vermesi,
- 2) 625 sayılı Kanunda "sözleşme süresi" sözleşme süresinin uzatılması ve "yenilenmesi" gibi belirli bir sözleşme süresi sayılmasını gerektiren kavramlara yer verilmişken, 5580 sayılı Kanunun yer vermemesi,
- 3) 5580 sayılı kanunda "takvim yılından söz edilmesi", "emtim ve özetim yılı" ibaresinden vazgeçilmesi, Yönetmelikte de açıkça "en az bir yıl süreli" sözleşme yapılacağı belirtilmesi,
- 4) Emtim ve özetimin devam eden bir faaliyet olması,
- 5) Kanunun açık bir şekilde belirli süreli yapılacağı öngörmemesi, bu nedenle 4857 sayılı Kanunu'nun 11. maddesindeki objektif ve esaslı nedenlerin emtim elemanı içinde aranması, nedenleri ile içtihat de ikli ine gitmiş ve asgari süreli sözleşme kabul etmiştir(Y. 9. HD. 19.03.2015 gün ve 2015/2794 Esas, 2015/11122 Karar, Keza aynı doğrultuda 07.09.2015 gün ve 2015/17183 Esas, 2015/24789 Karar., Y. 7. HD. 19.11.2015 gün ve 2015/147 Esas, 2015/2856 Karar.)

Bu içtihat de ikli i, "en az" kavramının açık ve anlaşılır ifadesi nedeni ile lafzî yorum ilkesinin gereği olduğu gibi belirsiz süreli sözleşmelerinin asıl, belirli süreli sözleşmelerinin istisna, i güvencesinden yararlanmanın kural, yararlanmamanın istisna olması nedeni ile dar yorum ilkesine uygundur. En önemlisi asgari-belirsiz süreli sayılması nedeni ile i güvencesinden yararlanma, kendiliğinden sona erme olmayacağı için ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilme olanakları sağladığı için i ç lehine yorum ilkesini de temel alan bir içtihat olmuştur.

5580 sayılı Kanunun 9. maddesindeki düzenleme olan "en az bir takvim yılı süreli" ibarelerini, kanunun diğer maddeleri ile de değerlendirildiğinde de aynı sonuca ulaşmak olanaklıdır. Zira kanunun 10. maddesinde "ki defa teftiş raporuyla başarısızlığı tespit edilen yönetici, özetmen, uzman özetici ve usta özeticilerin çalıştırma izninin, izni veren



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

makam tarafından iptal edilece i", yönetmeli in 17. maddesinde "Milli e itim müdürlüklerince kurum ve e itim personelinin ma duriyetine meydan verilmeyecek ekilde eski sözleşmenin bitim tarihinde çalı ma izinlerinin uzatılma onayı verilece i" ile 44. Maddesinde "657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiillerin i lenmesi halinde bu ki ilere kademe ilerlemesinin durdurulması cezası yerine brüt aylı ından $\frac{1}{4}$ 'ü ile $\frac{1}{2}$ 'si arasında maa kesim cezasının, çalı ma izni veren makam tarafından verilece i, tekrarı halinde ise görevine son verilece i, 1702 sayılı Kanuna göre meslekten çıkarılma veya 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre Devlet memurlu undan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve hallerin i lenmesi halinde ise, Bakanlı ın görü ü alınmak suretiyle personelin görevine, izni veren makam tarafından son verilece i ve aynı madde de "4857 sayılı Kanunu hükümlerine göre sözleşme meleri kar ılıklı veya tek taraflı feshedilenler ve sözleşme süresi sona ermeden aynı Kanunun ilgili hükümleriyle belirlenen süreler içinde bu iste ini di er tarafa yazılı olarak bildirenlere valilikçe görevden ayrılı onayı düzenlenece i" hükümleri açıkça asgari sürenin oldu unu, sözleşmenin üst sınırının açık bulundu unu, iradenin e itim elemanın devamlı çalı masını amaçladı ını göstermektedir. Bu hükümlerde belirli süreli i sözleşmesinin süre ile sona ermesine yönelik açık bir düzenleme yoktur. Aksine devam ettirilmesine yönelik açık ifadeler vardır. Kaldı ki yönetmelik ekinde imzalanacak yazılı sözleşmenin 4. Maddesinde de i sözleşmesinin 4857 sayılı Kanununa göre feshedilece i belirtilmekte, bildirimli feshi de öngörmektedir.

Belirtmek gerekir ki, yönetici ve ö retmen, uzman ö retici ve usta ö reticileri için çalı ma izni alınması, i sözleşmesinin kurulması için geçerlilik artı de ildir. Bu iznin alınmamı olması, kurumla çalı an arasındaki i sözleşmesinin kurulmasına, devamına ve asgari süreli olmasına engel de ildir. Yargıtay görü de i tirmeden önce yazılı yapılmaması halinde i sözleşmesinin belirsiz süreli sayılması ve bakiye süre ücretine hükmedilmemesi gerekti ine karar verdi tir (Y. 9. HD. 18.12.2013 gün ve 2011/47316 E, 2013/33975 K).

Belirli süreli i sözleşmesi kabul eden ço unluk görü ünün ve bu yöndeki doktrinin ayrıca gözden kaçırıldı ı iki önemli olgu bulunmaktadır.

Bunlardan ilki, kanunun ö retim-e itim veren özel okullarda çalı an ö retim elemanlarını kapsadı ı dü üncesi ile e itimin ve ö retimin aksamadan yürütülmesi ve en az bir ö retim yılı devam etmesi amacıyla e itim ve ö retim yılı baz alınarak veli ve ö rencinin korunması gerekçesidir. Oysa yukarda kapsamda açıklandı ı gibi kanun kapsamında sadece özel okullar de il, e itim ve ö retim yılına tabi olmayan, yılın her dönemi haftalık, aylık, mevsimlik e itim faaliyetleri yerine getiren "Çe itli kursları", "Özel ö retim kursları", "Motorlu ta it sürücüler kursları", "Hizmet içi e itim merkezleri", "Özel e itim ve rehabilitasyon merkezleri", "Sosyal etkinlik merkezleri" gibi kurumlar ile "Benzeri özel ö retim kurumları" bulunmaktadır. Burada yıla ba lı olarak korunacak veli ve ö renci bulunmadı ı gibi e itim yılının en az bir yıl devam edilece inden de sözedilmez.

kincisi ise kendili inden sona ermede "kıdem tazminatına hak kazanılamaz" içtihadından "158 sayılı ILO sözleşmesi" gerekçe gösterilerek dönülmesidir. Aslında bu içtihat



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

de i ikli i bu ekilde özel ö retim kurumlarında uzun süre çalı an e itim elemanının ma dur oldu unun göstergesidir.

158 sayılı Hizmet li kisine Son Verilmesi Sözle mesi: Bu sözleşmenin uygulanmasında, “son verme” ve “hizmet ili kisine son verme” deyimleri hizmet ili kisine i veren tarafından son verilmesi anlamına gelir(Mad.3). Hizmet ili kisine son verilen bir i ç i, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak bazı haklardan yararlanır(Mad 12.). Bu sözleşme kendili inden sona eren sözleşmeler için bir düzenleme getirmemi , i güvencesi hükümleri ile i veren feshine kar ı koruma getirmi tir. Dolayısı ile belirli süreli i sözleşmesi kendili inden sona erdi inde, i güvencesi ve kıdem tazminatı hükümleri uygulanamayacaktır. Bu nedenle 158 sayılı LO Sözleşmesi gerekçe yapılamayaca ı gibi sadece e itim elemanı için kıdem tazminatının kabulü de belirli süreli i sözleşmesinin niteli ine uygun olmayacaktır. Bu nedenle 158 sayılı Sözleşme hükümleri gerekçe gösterilerek kıdem tazminatına hak kazanılacak ise bunun en mantıklı ve hukuka uygun olanı asgari süreli olarak kabul edilmesidir. Kısaca e itim elemanı için 158 sayılı Sözleşme ancak asgari süreli kabul edildi inde, kıdem tazminatı için gerekçe olabilir.

Belirtmek gerekir ki belirli süreli i sözleşmesi kabul edildi i takdirde yaklaşık özel okullarda 140.000, di er kanuna tabi e itim ve ö retim takvim yılma tabi olmayan kurumlarda yaklaşık yine aynı sayıda, toplamda ise yaklaşık 200.000'in üzerinde e itim elemanı i güvencesinden yararlanamamakta, kıdem tazminatına hak kazanmaları tartı malı olmaktadır. Oysa bu çalı anlara, yukarıda kanun kapsamı açıklandı ı gibi kamu da çalı an ö retmenler için öngörülen bazı güvenceler de getirilmi tir. Çalı an olarak statü farklı olsa bile emekli sandı ına tabi olarak çalı an ve ikramiye alan memur ö retmen kar ısında, özel okul ö retmeninin kıdem ve ihbar tazminatı ile i güvencesinden yoksun bırakılması, çalı anlar arasında e itlik ilkesine de aykırı olacaktır.

6. Sonuç:

hukukuna özgü olan ilkelerden, keza dar ve lehe yorum yöntemlerinden uzakla ılması, i hukukunun varlık sebebini ortadan kaldırır. Olaya uygulanacak normatif hüküm, salt sözü ile bir anlam ifade etmeyebilir. Konulu amacı olan özü, ait oldu u hukuk dalının ilkeleri, yorum yöntemleri ile uygulandı nda, yoruma tabi tutuldu unda anlam kazanır. çtihat yaratma da bu ekilde gerçekleşir. Emredici ve kamu düzenine ili kin hükümler dahil olmak üzere, kural açık, anlamlı ise 1958 tarihli çtihadı Birleştirme Kararı uyarınca öncelikle lafzi yorumun amacına uygun olarak uygulanması gerekir. Bu yorumda, normun konulu amacı ön plana çıkar. Bu amaç i verenin lehine de olabilir. Kural kapalı anlam ta ıyor ve emredici, kamu düzenine ili kin de ilse amaçsal yoruma tabi tutulmalı, daraltan, sınırlandıran niteli i var ise dar yorum yöntemine ba vurulmalıdır. Elbette burada amaçsal veya dar yorum yöntemine ba vurulurken, i çinin korunması ilkesi de dikkate alınmalıdır.

E itim ve ö retim devamlı yapılan bir faaliyettir. 5580 sayılı kanunda açık ve anlamlı düzenlenmedi i için 4857 sayılı Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca objektif ve esaslı nedenler aranacaktır.



T.C.
YARGITAY
. Büyük Genel Kurul

Esas No: 2017/1
Karar No: 2018/2
Karar Tarihi: 23.02.2018

Doktrinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştıklarını kabul eden görüşlere bakıldığında, emeklilik elamanlarının kıdem tazminatı ve emeklilik güvencesine kavuşturulması için yasal düzenlemeler yapılmasını veya yönetmeliğin değiştirilmesini belirtmektedirler. Ancak yasa değişikliği olmadan da asgari süreli sayılarak özel emeklilik kurumlarında çalışana emeklilik elemanlarına bu haklar sağlanabilirdi. Ne yazık ki bu fırsat çok uzunluk görüşü ile kaçmıştır. Artık yasal düzenlemeden başka bir yol kalmamıştır. Çok uzunluk görüşü ile özel okul kurumu emeklilik elamanları;

a) emeklilik güvencesinden mahrum kalmışlardır.

b) Asgari süre sonunda emeklilik vereninin feshinden dolayı ihbar tazminatı talep edemeyeceklerdir.

c) Zincirleme yapıldıkları ve belirli süreli olma özelliklerini korudukları için süre bitiminde (örneğin 10 ncu yılın sonunda) kendiliğinden sona erdiği için kıdem tazminatı talep etmeleri tartışılmalıdır.

5580 sayılı Kanunun 9. maddesindeki “en az bir takvim yılı” ibarelerinden iş sözleşmesinin belirli iş sözleşmesi olduğu kabul etmek, lafzi, dar ve lehe yorum yöntemleri ile işçi lehine yorum ilkesine aykırıdır.

Ne 5580 sayılı Kanunda ne de dayanak yönetmelik hükümlerinde iş sözleşmesinin (sadece ayrılanların yerine hariç) belirli süreli olacağı açıklanmamıştır. Aksine en az bir yıl ile asgari süre artırıldığı, bu nedenle asgari süreli olduğu anlaşılmaktadır.

Yukarıda belirtilen gerekçelerle çok uzunluk görüşüne katılmamıştır. (ss)