



ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÇALIŞMA ESASLARI

Hamit TİRYAKİ

Avukat, Em. İş Başmüfettişi

tiryakidanismanlik@gmail.com

ÖZET

Özel okullarda ve özel okullarda çalışan meslek mensubu öğretmenlerde son yıllarda ciddi oranlarda artışlar söz konusudur. Eğitim alanı, devletin varlığını gözetimle, denetimle hissettirdiği yerlerden biridir. 5580 sayılı Özel Öğretim Kanunu ve ilgili Yönetmeliklerle bu alan düzenlenmiş olup makalemizde öne çıkan hususlara kısa da olsa yer verilmeye çalışılacaktır.

Anahtar kelimeler: Özel Okullar, Öğretmenler, Çalışma Esasları.

1. GİRİŞ

Örgün eğitimdeki özel okulların sayısı 13 bini geçmiştir. Oransal olarak her beş okuldan biri özel okuldur. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmen sayısı yaklaşık 200.000 olmuştur.

Özel okullarda çalışanlar işçidir. Burada çalışan işçiler de 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındadır. Özel okullarda çalışan meslek mensuplarının hangi iş sözleşmesiyle istihdam edildikleri konusunda Yargının farklı kararları bulunmaktaydı. 2018 Yılında Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu bu sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğuna karar vererek¹, konu hakkındaki tereddütleri gidermiştir.

¹ Yrg. İBBGK'nun, 23.02.2018 tarihli ve E. 2017/1, K. 2018/2 sayılı kararı.

2. ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÇALIŞMA ESASLARI

Asıl Görevli Olarak Çalıştırılacak Öğretmen Oranı

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 8 inci maddesine göre, “Kurumların eğitim-öğretim ve yönetim hizmetlerinin, asıl görevi bu kurumlarda olan yönetici ve eğitim-öğretim elemanları ile yürütülmesi esastır. Bir kurumun öğretime başladığı tarihten itibaren mevcut ders saati sayısının, kuruluş sırasında üçte birinin, kuruluşundan üç yıl sonra da en az üçte ikisinin **asıl görevi bu kurumlarda olan öğretmen, uzman öğretici veya usta öğreticiler tarafından okutulması zorunludur**”.

Görüldüğü gibi maddede, öğretmenlerin kısmi ya da tam zamanlı çalışmasında kesin bir kural vardır: Ders saat ücretli öğretmen sayısında sınırlama bulunmaktadır. Okulun öğrenime açıldığı ilk üç yıl içinde 1/3, üç yıldan sonra da en az 2/3 oranındaki tam zamanlı öğretmenler tarafından yürütülecek, en fazla bakiye oran kadar ders saat ücretli öğretmen çalıştırılabilecektir. Bu kurala aykırı hareket edildiğinde aynı Kanunun 7 nci maddesine (*Mevzuatta belirtilen sayıda personel çalıştırmaması veya mevzuata aykırı personel çalıştırması*) göre brüt asgari ücretin 10 katı tutarında idari para cezası uygulanacağı, tekrarında okulun kapatılacağı hüküm altına alınmıştır.

İş Sözleşmesinin Yazılı Yapılması Gereği

5580 sayılı Kanuna göre, Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli yazılı olarak yapılır.

Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğreticilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğreticileri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir.

4857 sayılı İş Kanununun 8 ve 11 inci maddeleri gereği süresi bir yıl ve daha uzun belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunludur. Kaldı ki, 5580 sayılı Kanuna göre, valilik ya da kaymakamlıktan izin alınmadan işe başlatmak mümkün olmadığından ve yazılı iş sözleşmesiyle başvuru yapmak zorunlu olduğundan sözleşme her halükarda yazılı olur.

Deneme Süresi

5580 sayılı Kanunda iş sözleşmesinde deneme süresi olup olmayacağına ilişkin bir hüküm yer almamaktadır.

İş Kanununda sözleşmeye deneme süresi konulabileceği belirtilmiştir (madde 15). Belirli süreli iş sözleşmesine deneme süresi konulabilir.

Haftalık Çalışma Süresi

Özel okul öğretmenlerinin haftalık çalışma süresi farklı hesaplanmaktadır: Yönetmeliğin 10. maddesine göre “Okullarda, resmî okullar için hazırlanan yıllık çalışma takvimi uygulanması esas olmakla birlikte, valilikçe kabul edilmesi hâlinde ayrı bir çalışma takvimi de düzenlenebilir. Okullar dışındaki kurumlarda günlük çalışmalar 07.00 ile 23.00 saatleri arasında yapılır. Ders saatinin süresi, 45 dakikadır. Uygulamalı dersler blok hâlinde 90 dakika olarak yapılabilir. Eğitim personelinin toplam ders saati sayısı okullarda 30, diğer kurumlarda 40 saati geçemez.” Bu düzenleme nedeni ile eğitim personelinin çalışma süresi ders saatine göre belirlenmelidir.

Dosya içeriğine göre davalı özel öğretim kurumu ile fen bilgisi öğretmeni arasında düzenlenen sözleşmede, açıkça davacının haftalık 40 ders saati vereceği kararlaştırılmıştır. Kanunda ve sözleşmede haftalık 40 saate değil, ders saatine yer verildiğinden 4857 Sayılı İş Kanunu'nun haftalık 45 saat esası uygulanamayacaktır. Davacı haftada 40 saatten fazla ders verdiğini kanıtlamadığından, ek ders ücreti veya fazla çalışma ücreti talep edemez. Davacının 40 saati aşan haftalık ek dersleri saptanmadan fazla mesai ücretine karar verilmesi hatalıdır².

Teneffüs Saatleri Ara Dinlenme Süresi Sayılır Mı

Kimi yazarlar teneffüs saatlerinin ara dinlenme süresi olarak kabul edilemez görüşünü kabul ederler: Teneffüs saatlerinin 15 dakikadan az olması, ara dinlenmenin aralıksız verilmesi gerekmesi, teneffüs saatleri içinde öğretmenin emre amade beklemesi... gerekçelerini öne sürmektedirler.

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğine göre, asıl görevi aylık ücretli öğretmenlerin “haftada en fazla aylık karşılığı 20 saat, ders saati ücretli 20 saat olmak üzere toplam 40 saate kadar ders” okutabileceği belirtilmiştir (m.26/4). Buradaki ders saati kavramından hem derste geçen hem de teneffüste geçen zaman sürelerin toplamı anlaşılmalıdır. Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre ise, “dersler arasındaki dinlenme süresi 10 dakikadan az olamaz” (m.9/1). Yani teneffüslerin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Bu durumda,

² Yrg. 9. HD'nin 20.03.2018 tarihli ve E. 2017/3722, K. 2018/5762 sayılı kararı.

teneffüs süresi, ders süresinden ayrı düşünölemeyeceğinden her iki sürenin de ders saati süresi içinde kabul edilmesi gerekecektir³.

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

4857 sayılı Kanununun 13. maddesinde, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşmenin kısmî süreli iş sözleşmesi olduğu belirtilmiş, 63. maddesinde, genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu, aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı açıklanmıştır. 13. madde hükmü, anılan mevzuattaki düzenlemelere egemen olan ilkelerle birlikte ele alındığında, ders ücretli öğretmenlerin çalışma ilişkilerinde, “tam süreli iş sözleşmesi” olarak nitelendirilmeye olanak verecek bir bağımlılığın bulunmadığı, bunların, öngörölen ve önceden belirlenen süre içerisinde bir çalışma yükümlölüğünü kabullendikleri ve ders saati karşılığında da ücrete hak kazandıkları belirgindir.

Yeri gelmişken vekil öğretmenlik ile ücretli öğretmenliğin farkına da değinmek gerekirse, vekil öğretmenler kadrolu bir öğretmenin hamilelik ya da askerlik gibi geçici nedenlerle görev yapamadığı sürelerde öğretmen maaşının bir kısmı ödenmek ve Emekli Sandığı ile ilişkilendirilmek suretiyle görevlendirilen geçici statüde öğretmenler iken, ücretli öğretmenler hizmet akdine dayalı olarak genelde ek ders ücreti karşılığında kısmi zamanlı (part-time) olarak çalışan öğretmenlerdir.

İnceleme konusu davada, Mahkemece istem kısmen hüküm altına alınmış ise de, eldeki bilgi ve belgelerin karar vermeye elverişli olmadığı görünmektedir. Bu bakımdan; ...Müdürlüğü'nden ücretli öğretmenliğe ilişkin sözleşmeler ve çalışma izin onayları getirilmeli, bu belgelerde belirtilen ders saatinin haftalık mı aylık mı olduğu belirlenmeli, davacıya ders ücreti dışında yapılan ödemelerin niteliği belirlenmeli, kadrolu öğretmenlere yapılan sosyal yardım niteliğindeki ödemelerin davacıya yapıp yapılmadığı, ... Müdürlüğünden ve davalı işveren işyerinden sorulmak suretiyle tespit edilmeli, sosyal yardım niteliğinde ek ödemeler mevcut ise bu ödemelerin vergi ve prime tabi olup olmadığı araştırılıp belirlenmeli, çalışılan okuldan tüm ücret bordroları ve/veya ücret ödemesine ilişkin, davalı Kurumdan bildirimlere ilişkin tüm belgeler getirilmeli, davacının hangi tarihler arasında ve ayda kaç gün üzerinden çalıştığı yapılan ödemelere göre ve yukarıda izah edilen ilkeler doğrultusunda (1 gün=7,5 saat esasına göre) belirlenmeli, davacının çalışmalarının Kuruma

³ Fatma Nur ALAN, Özel Okul Öğretmenlerinin İş Sözleşmesi, İstanbul 2021, s. 91.

eksik bildirilip bildirilmediği hususunda elde edilecek delillere göre bir sonuca varılmalıdır. Çalışma izin onayı ve sözleşmedeki ders saatinin haftalık mı aylık mı olduğu netleştirilmeden, tanık beyanları esas alınmak suretiyle hizmet tespitine karar verilmesi, zarflar üzerine kurşun kalemle yazılan miktarların davacıya ödendiği kabul edilerek ve ödenmiş olsa bile niteliği ve vergi ve prime tabi olup olmadığı araştırılmadan prime esas kazanç tespitine karar verilmesi hatalı olmuştur. Yukarıda belirtildiği şekilde, davacının aylık veya haftalık ders saati tespit edilerek (1 gün=7,5 saat esasına göre) hizmet süresi ve yine çalışma izin onayı ve sözleşmelerde belirtilen ücreti esas alınmak suretiyle hizmet ve prime esas kazanç tespitine karar verilmelidir. Prime tabi başka ödemelerin tespiti halinde bu ödemeler de prime esas kazanç tespitinde dikkate alınmalıdır⁴.

Tatil Dönemlerinde İş Sözleşmesinin Askıya Alınması

Öğretmenle, eğitim kurumu mevcut iş sözleşmesini her an askıya alarak ücretsiz izin sürecine girebilirler. Ancak, yaz aylarında eğitim kurumu kapalı olduğunda işverence tek taraflı olarak öğretmenler ücretsiz izne gönderilemezler. Ücretsiz iznin geçerli olabilmesi için öğretmenin de mutlak olarak kabul etmesi şarttır: Dosya içeriğine göre davalı şirket, davacı ile 5580 Sayılı yasa kapsamında her öğretim ve eğitim yılı için bir yıllık yenilenen sözleşme imzalamasına rağmen, okullar tatil olduğunda kayden çıkışını verdiği, okullar açıldığında da işe tekrar işe girişini yaptığı ve bu dönem kuruma bildirmediği gibi ücretini ödemediği anlaşılmaktadır. Tatil zamanı ve izinli sayılan dönemin kuruma bildirilmemesi ve ücretinin ödenmemesi sözleşme ve yasa hükmüne aykırıdır. Davacı ... elemanı olarak tatil dönemi için ücrete hak kazanır. Mahkemenin bu dönemde iş sözleşmesinin askıda olduğu gerekçesi ile hizmet süresinin eksik tespiti ile ücretin reddine karar verilmesi hatalıdır⁵.

Fazla Mesai Talebi

Yargıtay, özel okul öğretmenlerinin fazla mesai talep edebilmeleri için tek başına okulda olmalarını yeterli görmemekte, mutlaka derse girmeleri şartını aramaktadır: “Davacının fazla mesai alacağı hakkındaki talebi açıklattırılarak, talebinin sözleşmede öngörülen ders saatinden fazla ders verdiği yönünde olması halinde, verdiği ders saatleri ve ödemeye dair belgelerin getirtilerek, yapılacak inceleme sonucunda, gerekirse bilirkişi raporu alınarak ders ücreti alacağı hakkında karar verilmelidir. Talebinin ders saatine yönelik

⁴ Yrg. 10. HD'nin 09.10.2017 tarihli ve E.2016/15614, K.2017/6499 sayılı kararı.

⁵ Yrg. 9. HD'nin 20.6.2016 tarihli ve E. 2016/16874, K. 2016/14766 sayılı kararı.

olmadığı, okulda ders vermeden kaldığı sürelerle dair olması halinde ise red kararı verilmelidir⁶”.

Özel öğretim kurumlarındaki eğitim ve öğretim faaliyetleriyle çalışma düzeni resmi okullardaki ilke ve kuralları tabi olup gerek eski 625 Sayılı ve gerekse yeni 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasasında aylık ücretle çalışan yönetici ve öğretmenlerin haftalık çalışma yükümlülüklerinin tespitinde ders ve ek ders görevi esas benimsenmiş ve anılan yasaların uygulanmasına dair yönetmenliklerde dengi resmi okul öğretmenlerinin okutmakla yükümlü buldukları ders ve ek ders saati sayısı kadar derse girebilecekleri şeklinde düzenleme yapılmıştır. Anılan yasa ve yönetmeliklerle getirilen kurullara göre aylık ücret karşılığı ders sayısını aşan fazla çalışmalar ek ders ücretiyle karşılandığından **okullardaki yönetici ve öğretmenlerin günlük çalışma saatleri ileri sürülerek fazla mesai alacağı talep edilmesi olanağı bulunmamaktadır⁷.**

Okullar dışındaki kurumlarda günlük çalışmalar 07.00 ile 23.00 saatleri arasında yapılır. Ders saatinin süresi, 45 dakikadır. Uygulamalı dersler blok hâlinde 90 dakika olarak yapılabilir. Eğitim personelinin toplam ders saati sayısı okullarda 30, diğer kurumlarda 40 saati geçemez.” Bu düzenleme nedeni ile eğitim personelinin çalışma süresi ders saatine göre belirlenmelidir. Dosya içeriğine göre davalı özel öğretim kurumu ile fen bilgisi öğretmeni arasında düzenlenen sözleşmede, açıkça davacının haftalık 40 ders saati vereceği kararlaştırılmıştır. Kanunda ve sözleşmede haftalık 40 saate değil, ders saatine yer verildiğinden 4857 Sayılı İş Kanunu'nun haftalık 45 saat esası uygulanamayacaktır. Davacı haftada 40 saatten fazla ders verdiğini kanıtlayamadığından, ek ders ücreti veya fazla çalışma ücreti talep edemez. Davacının 40 saati aşan haftalık ek dersleri saptanmadan fazla mesai ücretine karar verilmesi hatalıdır⁸.

Görevden Ayrılmayla İlgili Esaslar

Devlet, eğitim konusunu serbest bırakmamış hem resmi okullarda hem de özel okullarda varlığını sürekli hissettirmiştir.

Özel okullarda öğretmenlerin işten çıkmaları da işe girmeleri gibi prosedüre bağlanmıştır. Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğine göre “Sözleşme süresi sona erenler hariç, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre sözleşmeleri karşılıklı veya tek taraflı feshedilenler ve sözleşme süresi sona ermeden aynı Kanunun ilgili hükümleriyle belirlenen

⁶ Yrg. 9. HD'nin 25.12.2009 tarihli ve E. 2008/10828, K. 2009/37416 sayılı kararı.

⁷ Yrg. 9. HD'nin 25.12.2009 tarihli ve E. 2008/3780, K. 2009/37411 sayılı kararı.

⁸ Yrg. 9. HD'nin 20.03.2018 tarihli ve E. 2017/3722, K. 2018/5762 sayılı kararı.

süreler içinde bu isteğini diğer tarafa yazılı olarak bildirenlere **valilikçe görevden ayrılış onayı düzenlenir**. Görevinden ayrılan eğitim personelinin görevlerinden ayrılışı ile kurumdan ayrılmak isteyenlerin müracaatları en geç beş iş günü içerisinde kurum yetkilisi tarafından doğrudan bağlı bulunduğu millî eğitim müdürlüğüne bildirilir. İlgililerin ayrılış sebeplerine uygun olarak valilikten yedi iş günü içinde görevden ayrılış onayları alınır. Görevinden ayrılan personelin durumunu millî eğitim müdürlüğüne bildirmeyen kurum yetkilileri hakkında yasal işlem yapılır. **Bu maddede belirtilen hükümlere aykırı olarak görevinden ayrılanlara bir yıl süre ile kurumlarda görev verilmez.**

Görüldüğü gibi, açıklanan Yönetmelik hükmüne aykırı hareket edilirse özel okul hakkında yasal işlem yapılmakta, öğretmene ise bir yıl süreyle diğer eğitim kurumlarında çalışması engellenmektedir. Örneğin, işten çıkış nedeni istifa olarak (özel öğretim kurumları modülüne) MEBBİS'e girildiğinde ilgili öğretmenin çalışması 1 yıl boyunca kısıtlanmaktadır. İstifa dilekçesi eğitim kurumu tarafından "UYGUN GÖRÜLMÜŞTÜR" şeklindeki bir açıklama ve imza-mühürle Valiliğe ulaştırıldığında "karşılıklı sözleşme feshi" seçeneği seçilip güncellenip çalışma kısıtı kaldırılmaktadır.

Yıllık İzin Kullanımı

Kural olarak yıllık ücretli izin kullanımını işveren, öğretmenin ıslak imzasını taşıyan izin dilekçesi ya da eşdeğer bir belgeyle ispatlayabilir. Ancak Yargıtay'ın bu konuda farklı bir kararı da bulunmaktadır: "*Davacının tabi olduğu kanununa dayanılarak çıkarılan MEB Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinde eğitim elemanlarının izni düzenlenmemiş, ancak yönetmeliğin 63. Maddesinde açıkça "yönetmelikte yer almayan hususlarda, resmi benzeri kurumların mevzuat hükümlerinin uygulanacağı" belirtilmiştir. Davacı ile yapılan sözleşmede davacının 5580 Sayılı Kanun ve T.C. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nun resmi benzeri okullar için yayınladığı MEB İzin Yönergesinde ise Yıllık İzin başlıklı 7. maddesinin (1) fıkrasında "Öğretmen dışındaki memurlar, kendilerine ikinci görev olarak okul/kurum yöneticiliği verilenler ve yüz yüze eğitim yapılmayan eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerden hizmet süresi bir yıldan on yıla kadar olan(on yıl dahil) olanların yıllık izin süreleri yirmi gün, on yıldan fazla olanların ise otuz gündür." Şeklinde düzenleme mevcuttur. Aynı maddenin (10) fıkrasında ise " Öğretmenler yaz ve dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara ayrıca yıllık izin verilmez." hükmü bulunmaktadır. Açıklanan düzenlemeler nedeni ile özel öğretim kurumları kanunu kapsamında çalışan davacıya izin yönünden MEB Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin atfı nedeni ile MEB izin yönergesinin 7/10 maddesi*

uygulanacaktır. O halde yıllık ücretli izin konusunda davacının okulların tatil olduğu yaz sezonunda fiilen çalışıp çalışmadığı, idari görevde olup olmadığı, araştırılmadan yıllık ücretli izin kullanmadığı gerekçesi ile karşılığı ücret alacağıının kabulü de isabetsizdir⁹”.

SONUÇ

Özel öğretim Kurumlarında görev yapan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler, Sosyal güvenlik ve özlük hakları yönünden; öncelikle 5580 Sayılı Kanun ve buna göre çıkarılan yönetmelik hükümlerine, 4857 Sayılı İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve sosyal güvenlik yönünden 5510 Sayılı kanun hükümlerine, Yetki, sorumluluk, ödül ve cezalar ile bunların uygulanması bakımından; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın mevzuatına tabidir. Kurumlarda görevlendirilecek diğer personelle yapılacak iş sözleşmeleri, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun hükümlerine göre yapılır (Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği. Mad. 43/7). Yönetmeliğin 10. maddesine göre “Okullarda, resmî okullar için hazırlanan yıllık çalışma takvimi uygulanması esas olmakla birlikte, valilikçe kabul edilmesi hâlinde ayrı bir çalışma takvimi de düzenlenebilir.

Devletin gözetim ve denetimi altında bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin çalışma usul ve esasları yukarıda kısmen özetlendiği üzere, önceden belirlenmiş kalıplar halindedir.

Kaynakça

- 1- Fatma Nur ALAN, Özel Okul Öğretmenlerinin İş Sözleşmesi, İstanbul 2021.
- 2- Yargıtay 9 ve 10 ncu hukuk dairelerine ait kararlar.

⁹ Yrg. 9. HD'nin 20.03.2018 tarihli ve E. 2017/3722, K. 2018/5762 sayılı kararı.