



Eğitim personeli de iş güvencesi kapsamında

Resul KURT - 24.10.2015

Uzun zamandır gerek doktrinde gerekse de yargı kararlarında çelişkili ve farklı düşünceleri içeren Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında çalışan eğitim personelinin sözleşme biçimine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından 27.05.2015 tarih 2015/9148 Esas ve 2015/19325 sayılı Karar ile açıklık getirilmiştir.

Kanunun 9. maddesine göre “Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile özel öğretim kurumunu temsil eden kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikteki esaslara göre yazılı olarak yapılmalıdır”. Uzunca bir süre bu ifade, söz konusu sözleşmenin belirli süreli olduğu çıkarımına sebep olmuştur. Karar ile buradaki en az bir takvim yılı ibaresinin açıkça bir asgari süre öngöründüğünün açık olduğu, eğitim ve öğretimin devam eden bir faaliyet olduğuna göre asgari sürenin iki yılda, üç yılda olabileceği, o halde eğitim personeli ile yapılan sözleşmenin yasadan kaynaklanan asgari süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulüne karar verilmiştir.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamındaki eğitim personeli için en az bir takvim yılı içi yazılı sözleşme imzalanmaktadır. Eğitim yılı devam ettiğinde eğitim personeli ile Yasadan kaynaklanan yeni bir asgari süreli sözleşme imzalanmaktadır.

Eğitim ve öğretim devam ederken, takvim yılı içinde ayrılan öğretmen yerine kalan süre için belirli süreli iş sözleşme yapılması olanağı vardır. Bu bir objektif neden kabul edilebilir. Ancak eğitim ve öğretim başına asgari süreli sözleşme yapıldıktan sonra eğitim ve öğretim devam ettiği için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için esaslı ve yenilenmesi içinde objektif neden olmadığı sürece eğitim personeli ile yapılan sözleşmenin asgari süreli olarak kabulü gerekir.

Dolayısıyla 5580 sayılı Kanun kapsamında çalışanlar da diğer şartlara uyması koşuluyla iş güvencesinden yararlanabilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesine göre,

otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

Yine, İş Kanunu'na göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.

İş güvencesi varsa kötü niyet yok!

Fesih hakkını kötüye kullanan işveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesi uyarınca, bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötü niyet tazminatı denilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesi gereğince, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötü niyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir.

Bu tazminatın hesabında da işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınmaktadır.

Kaynak: dünya.com

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA