

MEB'E BAĞLI DERSHANELERDE
ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER İÇİN

15

**SORUDA
SÖZLEŞME VE
TEMEL HAKLAR BROŞÜRÜ**

HAZİRAN 2010



DİSK / SOSYAL-İŞ



Değerli öğretmenimiz,

Sendikamız, 17 no'lu işkolunda kuruludur ve özel öğretim kurumlarında çalışan herkes sendikamızda örgütlenebilmektedir. Dolayısıyla sendikamız, dershaneler, kurslar, özel okullar, vakıf üniversiteleri ve diğer özel eğitim kurumlarında çalışan tüm emekçilerin ve kamu eğitim kurumlarında işçi statüsünde çalışanların da sendikasıdır. Bu gerçeğin bilinciyle sendikamız, 2010 yılı ile birlikte özel öğretim kurumları çalışanlarına yönelik çalışmalarına hız vermiştir. Bu çalışmamızın ilk meyvesi İstanbul Bilgi Üniversitesi'ndeki sendikal örgütlenmemizdir. Türkiye'de vakıf üniversitelerindeki ilk sendikal örgütlenmeye imza atan sendikamız, dershanelerde de benzer bir ilki, sizlerle birlikte gerçekleştirme iradesini taşımaktadır.

Ancak hepimizin bildiği üzere, 2000'li yıllarda dershanecilik sektöründe hızlı bir dönüşüm yaşanmış, dersane öğretmenlerinin çalışma koşulları ağırlaşırken, ücretleri ve hakları gerilemiştir. Dersane öğretmenlerinin yasalar ve ilgili mevzuatla güvence altına alınmış yasal hakları, sık sık ihlal edilmekte; dersane öğretmenlerinin gerek çalışma gerek yaşam koşulları kötüleşmektedir. Bu nedenle sendikamız ilk aşamada dersane öğretmenlerinin hakları konusunda bilgi sahibi olması ve hak ihlallerinin engellenmesi için çeşitli çalışmalar gerçekleştirmeye başlamıştır. Elinizde tuttuğunuz bu broşür de bu çalışmaların bir parçasıdır. Bu broşür, özellikle sözleşmelerin imzalandığı bir dönemde, sizlerin sözleşmelere ilişkin temel sorularınıza yanıt verebilmek amacıyla hazırlanmıştır. İlerleyen dönemde daha kapsamlı broşürler ayrıca ilginize sunulacaktır. Bu broşürde yanıtını bulamadığınız sorularınızı ya da her türlü soru, öneri ve düşüncelerinizi sendikamızın genel merkezine ya da şubelerine iletebileceğiniz gibi sosyal-is@sosyal-is.org.tr adresine de yollayabilirsiniz. Ayrıca www.sosyal-is.org adresindeki “Sosyal-İş'e sorun” linkini de kullanabilirsiniz.

Sendikamızın çalışmaları, haklar konusunda bilgilendirme ve hak ihlallerinin önüne geçilmesi ile de sınırlı kalmayacaktır. Esas amacımız tüm dersane öğretmenlerinin “sendikalı olarak ve toplu iş sözleşmesinden yararlanarak”, iş güvencesi ile, insanca ve meslek onuruna yakışır çalışma koşullarında, insanca yaşanabilecek ücretlerle çalışmasıdır. Dolayısıyla bir yandan, her türlü bilgilendirme, danışma, hak arama sürecinde birlikte olacağımız gibi bir yandan da dersane öğretmenlerinin sorunlarına ilişkin kamuoyu oluşturulması, başta “iş güvencesi” sorunu olmak üzere dersane öğretmenlerinin hakları konusunda çeşitli hukuki ve fiili girişimlerde bulunulması ve dersane öğretmenlerinin bir araya gelerek birlikte hareket etmesi için çalışmalarımızı sürdüreceğiz. Ancak bütün bu çalışmalarımızı tek bir hedefe “sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme”ye yönelteceğiz.

Eminiz ki bütün bunları hep birlikte başarabiliriz. Sendikanıza hoşgeldiniz...

SOSYAL-İŞ SENDİKASI GENEL YÖNETİM KURULU

İLGİLİ MEVZUAT

Dershane öğretmenleri, İş Kanunu ve iş hukukunun diğer temel tüzük ve yönetmeliklerinin yanı sıra, 625 sayılı Devlet Memurları Yasası, 5580 sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanunu, Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği, Milli Eğitim Bakanlığı Özel Dershaneler Yönetmeliği, Özel Eğitim Kurumlarında Görevlendirilen Personelin İşlemleri ile Sicil ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönerge ve ilgili diğer yasal düzenlemelere de tabiidir.

DERSHANE ÖĞRETMENLERİNİN YASAL DURUMU

Dershane öğretmenleri, İş Yasası'na tabii "işçi" konumundadır. Dershane öğretmenleri, özlük hakları yönünden İş Yasası hükümlerine, sosyal güvenlik hakları bakımından Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın işçilerin haklarını düzenleyen hükümlerine tabiidir. Ancak bununla birlikte, dershane öğretmenleri, yalnızca "yetki, sorumluluk, ödül ve cezalar ile bunların uygulanması" bakımından Devlet Memurları Yasası ve ilgili kanunlara tabiidir. Diğer tüm konularda, İş Kanunu ile yukarıda sayılan diğer yasal düzenlemelerin uygulanması söz konusudur. Her türlü özel eğitim kurumu, 17 no'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda yer aldığı için dershane öğretmenleri, 17 no'lu işkolunda yer alan sendikalara üye olma hakkına sahiptir.

NEDEN SENDİKA?

Bu broşürde temel haklarınızın neler olduğu ve haklarınızı korumak için bireysel olarak neler yapabileceğiniz anlatılmıştır. Ancak tek başına hak aramanın sınırları ve kısıtlılıkları vardır. Asıl çözüm, dershane öğretmenlerinin birlikte hareket etmesi, dayanışma içinde olması ve bu birlikteliklerini/dayanışmalarını sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi ile taçlandırmasıdır. Nasıl dershane sahipleri hem ulusal hem yerel ölçekte dernekler/birliklerde örgütlenip birlikte hareket ediyorsa, dershane öğretmenleri de sendikalarında örgütlenip bir arada olmalıdır. Öğretmenlerin ve tüm dershane emekçilerinin örgütlü gücü, bugünkü vahim tabloyu değiştirebilecektir. İki kelimeyle özetlemek gerekirse: birlikte başarabiliriz!

1. İş sözleşmesi nedir ve iş sözleşmesinin esasları nelerdir?

Dershanelerde imzalatılan iş sözleşmesi, öğretmenin bağımlı olarak iş görmeyi, dershanenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesine göre dersane öğretmeni ile dersane kurucu veya kurucu temsilcisi (işveren) arasında yapılacak iş sözleşmesi en az 1 takvim yılı süreli olmak üzere ilgili yönetmelikte belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır. Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 45. maddesine göre bu sözleşme hazırlanırken, aynı yönetmeliğin 2. ekinde yer alan “Özel Öğretim Kurumlarında Görev Alan Eğitim Personeline Ait İş Sözleşmesi Formu” esas alınmak zorundadır. Bu sözleşmenin ilk 5 maddesindeki hükümler, tüm öğretmenler için geçerlidir. Bu ilk 5 madde bir sonraki sorunun yanıtında sıralanmıştır. Öte yandan bu sözleşmenin “Özel Şartlar” başlıklı 6. maddesinden itibaren bu 5 maddenin yanı sıra ayrıca hükümler konulabilir.

İşveren sözleşmedeki ilk 5 maddeye yer vermemişse ya da ilk 5 maddede esaslı değişiklikler yapmışsa ve sözleşmeyi bu haliyle imzalamanızı istiyorsa, işverene “böyle bir sözleşmenin yukarıda belirtilen yasa ve yönetmeliğe aykırı olduğunu” belirterek, sözleşmenin ilgili yasal mevzuata uygun hale getirilmesini isteyebilirsiniz. İşveren buna rağmen elindeki sözleşmeyi imzalamanız için ısrar ediyor ve aksi takdirde sizi işe almamakla tehdit ediyorsa ve sözleşmeyi bu haliyle imzalamak zorunda kaldıysanız; sözleşmeyi imzaladıktan sonra sözleşmenin bir örneğinin **iletildiği merciye** başvurarak sözleşmenin incelenmesini isteyebileceğiniz gibi iş mahkemelerinde konuyla ilgili tespit davası da açabilirsiniz. Bunların yanı sıra ilk 5 maddesinde esaslı değişiklik yapılmış veya ilk 5 maddeye yer verilmemiş bir sözleşmeye ilişkin, ilk 5 maddeye ilişkin bir ihtilaf ya da anlaşmazlık yaşandığı ve yargıya taşındığı takdirde, “Özel Öğretim Kurumlarında Görev Alan Eğitim Personeline Ait İş Sözleşmesi Formu” esas alınacaktır.

NOT: Broşür boyunca sözü edilen merci/yetkili merci/ilgili merci, dersahenin bağlı bulunduğu İl ya da İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'dür.

2. İş Sözleşmesinin İlk 5 maddesindeki Genel Hükümler ve Takip Eden Özel Şartlar Nelerdir?

İş sözleşmesinin 1. maddesinde işveren kuruma ait bilgiler yer alır. 2. maddede eğitim personeline ilişkin bilgiler ile eğitim personelinin görev unvanı, okutacağı derslerin adı, haftalık ders saat sayısı, aylık ücret miktarı, bir ders saati ücreti, iş gücüğü zammı ve sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler belirtilir. 3. maddede sözleşmenin düzenlenmesi tarihi, sözleşmenin başlama ve bitim tarihine yer verilir.

“Fesih Şartları” başlıklı 4. Maddede “sözleşmenin 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre feshedileceği” belirtilmiştir.

Genel şartlar başlıklı 5. maddede ise eğitim personelinin:

- a) mevzuat hükümleri dahilinde görev yapmayı taahhüt ettiği,
- b) asıl görevli aylık ücretli eğitim personelinin aylık karşılığı haftada okutmakla yükümlü olduğu dersler dışında ders okutuyorsa, bu dersler için ödenecek aylık ücretin de aynı yoldan ödeneceği
- c) asıl görevli aylık ücretli eğitim personelinin aylık ücretinin görevlerini yapması şartıyla 12 ay resmi okullardaki gibi ödeneceği
- ç) ders saat ücretli olarak görev yapan eğitim personelinin aylık ders ücretinin (aylık ders saati sayısı x bir ders ücreti) şeklinde hesaplanacağı
- d) eğitim personelinin aylık ücretinin bordro ile her ay sonunda ödeneceği,
- e) eğitim personelinin çalışma izninin geri alınması durumunda sözleşmesinin feshedilmiş sayılacağı belirtilmiştir.

Bu değiştirilemeyecek 5 maddenin ardından özel şartlar başlıklı 6. madde ve izleyen maddeleri taraflar aralarında anlaşarak düzenleyecektir. Ancak “özel şartlar” başlığı altında düzenlenecek maddelerde, öğretmen aleyhine, İş Yasası ve ilgili diğer mevzuatta belirtilen hakların altına inilemez. Öğretmenin İş Yasası ve ilgili diğer mevzuatta belirtilen haklarının altında yer alan hükümler geçersizdir. Bir ihtilaf durumunda, sözleşmedeki bu geçersiz hükümler değil, ilgili mevzuat esas alınacaktır.

3. “İşveren sözleşme metninin bir nüshasını istememe rağmen bana vermedi, bu yasal bir uygulama mıdır, bu durumda ne yapmalıyım?”

Hayır, bu uygulamanın hiç bir yasal karşılığı yoktur. **Milli Eğitim Bakanlığı’na Bağlı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği’nin ‘Sözleşme’ başlıklı 45. maddesinde** “...iş sözleşmeleri bu yönetmeliğin ekinde yer alan sözleşme formu (EK2) esas alınarak en az bir yıl süreli olmak üzere üç nüsha düzenlenir ve taraflarca imzalanır. **Bu sözleşmelerin bir nüshası çalışma izni düzenlemek üzere ilgili merciye, bir nüshası kurucu veya kurucu temsilcisinde kalır, diğer nüsha ise sözleşmeye taraf olan personele verilir**” hükmü yer almaktadır.

Sözleşmenin bir nüshası size verilmediğinde öncelikle istemelisiniz. İstemenize rağmen verilmediğinde sözleşmenin bir örneğinin verildiği ilgili merciye başvurarak, sözleşmenin onaylı bir suretini isteyebilirsiniz.

4. “İşveren 2 ayrı sözleşme hazırladı ama 1 tanesini ilgili merciye bildirdi, diğerini bildirmedi. Bana ilgili merciye bildirmediği sözleşmeyi uyguluyor. Bu durum hukuka uygun mudur, hangi sözleşme geçerlidir?”

Bu durum hukuka uygun değildir. Bu durumda, sizi bağlayan sözleşme, yasal olan yani ilgili merciye bildirilen sözleşmedir. İşveren bu sözleşmeye aykırı bir talepte bulunursa bunu karşılamak zorunda değilsiniz; işveren bu durumda sizi işten çıkaramaz. Öte yandan işveren yasal olan sözleşmede belirtilen borçlarını yerine getirmiyorsa (ücret, sosyal haklar vb.) bu haklarını işverenden talep edebileceğiniz gibi, görevli iş mahkemesinde dava açabilirsiniz. Öte yandan, işverenler sigorta primi, vergi vb. yasal yükümlülüklerinden kaçmak için ilgili merciye iletilen sözleşmede verilen haftalık ders saati sayısını ya da aylık karşılığı ödenecek ücret miktarını düşük tutmuş, sosyal yardım ve benzeri ödemeleri göstermemiş iken; öğretmenle yapılan 2. sözleşmede “daha yüksek ders saat sayısı, aylık karşılığı ödenecek ücret, sosyal yardım vb” göstermiş olabilir. İlgili merciye iletilmeyen 2. sözleşme 1. sözleşmeye nazaran daha yüksek haklar, ücretler öngörüorsa, işveren hem 2. sözleşme uyarınca hareket etmek, hem de bu sözleşmeyi ilgili merciye bildirerek bu sözleşmeden doğan yasal borçlarını yerine getirmek zorundadır.

5. Neden “belirli süreli iş sözleşmesi” imzalıyoruz?

Her şeyden önce şunu vurgulamak gerekir ki, birazdan daha detaylı değineceğimiz üzere, sendikamızın görüşüne göre, dersane öğretmenleri ile “asgari süresi belirli belirsiz süreli iş sözleşmesi” yapılmalı ve böylece dersane öğretmenleri de iş güvencesinden yararlanabilmelidir. Mevcut uygulamanın değişmesi için sendikamız hem hukuki girişimlerde bulunacak, hem de sizlerle birlikte “iş güvencesi” için fiili çalışmalar da yürütecektir. Dersane öğretmenlerinin “iş güvencesi”ni hukuki ve fiili mücadeleleri birlikte yürüterek kazanmamız mümkündür.

İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapıldığı halde sözleşme “belirli süreli iş sözleşmesi”; bir süreye bağlı olmaksızın yapıldığı halde sözleşme “belirsiz süreli iş sözleşmesi”dir. İş Yasası’nın 11. maddesine göre “belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir”. Görüldüğü üzere “belirli süreli iş sözleşmesi”nin yapılabilmesi için objektif koşullar aranmaktadır. Bunun tek istisnası “yasadan kaynaklanan belirli süreli iş sözleşmesidir”.

Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun 9. maddesi ile bu minvalde bir istisna yaratıldığı iddia edilmektedir, çünkü dersane öğretmenlerinin iş sözleşmesinin “en az 1 yıl süreli sözleşme olması” hükme bağlanmıştır. “Özel Öğretim Kurumlarında Görev Alan Eğitim Personeline Ait İş Sözleşmesi Formu”nda da sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi belirtilerek, dersane öğretmenlerinin “belirli süreli iş sözleşmesi” ile istihdam edileceği ima edilmiştir. İş Yasası’na göre esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilmektedir (İş Yasası, m.9). Ancak Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile istisna getirildiği için, dersane öğretmenlerinin belirli süreli iş sözleşmesi, kaç defa üst üste yapılırsa yapılsın belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmemektedir. İş hukuku öğretisindeki baskın görüş ve ilgili yargı kararları da bu yöndedir.

6. Belirli Süreli İş Sözleşmesi imzalanması zorunlu mudur? Sendikamız bu konuda herhangi bir girişimde bulunacak mıdır?

Belirli süreli iş sözleşmesinin en önemli özelliği “iş güvencesi”ni barındırmamasıdır. Sözleşme süresi sona erdiğinde işveren, sözleşmeyi yenileyip yenilememek konusunda özgürdür. Dolayısıyla işverenler, dersane öğretmenlerini “sözleşmelerini yenilememekle” tehdit ederek, öğretmenlerin haklarını kısıtlama ve ihlal etme ve öğretmenleri düşük ücretlerle ağır koşullarda çalıştırma olanağına sahip olmaktadır.

Sendikamıza, bazı iş hukukçularına ve avukatlara göre, Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinde, dersane öğretmenlerinin iş sözleşmesinin “en az 1 yıl süreli sözleşme olması” hükmüne bağlanmış olması, “belirli süreli iş sözleşmesi imzalanması” zorunluluğu doğurmaz. Aksine burada kastedilen, “asgari süresi belirli belirsiz süreli iş sözleşmesidir” ve bu nedenle dersane ile öğretmen arasında “asgari süresi en az 1 yıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesi” de imzalanabilir. Böyle bir sözleşme imzalandığı ve ilgili dershanede 30'dan fazla işçi çalıştığı takdirde, öğretmenler 6 aylık kıdemlerini doldurduktan sonra İş Yasası'ndaki “iş güvencesi” hükümlerinden yararlanabilecektir.

Ancak mevcut uygulamada, Yargıtay'ın ilgili kararlarından da anlaşıldığı üzere, özel eğitim kurumlarında çalışan eğitimciler ile kurumlar arasında imzalanan sözleşmeler, “belirli süreli iş sözleşmesi” olarak kabul edilmekte; öğretmen kaç yıl üst üste sözleşme imzalamış olursa olsun sözleşmenin “belirsiz süreli sözleşme”ye dönüşmediği varsayılmakta, böylece dersane öğretmenleri (ve tüm özel eğitim kurumlarında çalışan eğitimciler) iş güvencesinden mahrum bırakılmaktadır. Kanımızca bu durum hem “iş güvencesi”ni güvence altına alan temel ILO sözleşmelerine hem de Anayasa'nın, eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesine aykırıdır.

Bu nedenle sendikamız, önümüzdeki dönemde, tüm özel eğitim kurumu öğretmenlerinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için hukuki ve fiili girişimlerde bulunacaktır.

7. Belirli Süreli İş Sözleşmesi imzalamamızın ne gibi sonuçları vardır? Bu tür bir sözleşme nasıl sona erer veya feshedilir?

Belirli süreli iş sözleşmesinin en önemli özelliği, sözleşmenin süresi içinde, tarafların sözleşmeyi ancak “haklı nedenle derhal fesih hakkı”nı kullanarak tek taraflı olarak feshedebilmesidir. **“Haklı nedenle derhal fesih” ve “bazı istisnalar haricinde” taraflar sözleşmeyi, süresi içinde tek taraflı olarak feshedemez.** İşçilerin iş sözleşmesini “haklı nedenle derhal fesih hakkı” İş Yasası'nın 24. maddesinde, işverenlerin iş sözleşmesini “haklı nedenle derhal fesih hakkı” ise İş Yasası'nın 25. maddesinde düzenlenmiştir. Taraflar, ilgili maddeler uyarınca, “haklı nedenle derhal fesih hakkı”nı her zaman kullanabilir. Öte yandan Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 10. maddesi uyarınca öğretmenin çalışma izni ilgili makam tarafından iptal edilirse ya da öğretmenin görevine makam tarafından son verilirse, işverenin bu durumu öğretmene tebliğ etmesiyle birlikte öğretmenin sözleşmesi feshedilmiş olur.

Bunun yanı sıra taraflar, sözleşmeyi, süresi içinde karşılıklı olarak anlaşarak feshedebilir. Sözleşme süresi sonunda taraflarca yenilenmezse sözleşme sona ermiş olur.

Ancak taraflardan biri, sözleşmeyi, süresi içinde, “haklı nedenle derhal fesih hakkı”nın kullanılması haricinde tek taraflı olarak feshederse ve bu bir “haksız fesih” oluşturursa

a) sözleşmeyi fesheden öğretmense, öğretmen, kıdem tazminatına hak kazanamayacağı gibi, işverenin –eğer varsa- zararlarını tazmin etmek ve –eğer sözleşmede yer verilmişse- cezai şartı ödemek zorunda kalabilir.

b) sözleşmeyi fesheden işverense, işveren, öğretmene, öğretmen ilgili dershanede 1 yıldan fazla süredir çalışıyorsa kıdem tazminatı ve sözleşmede cezai şartta yer verilmişse cezai şart tutarını ödeyecek ve ayrıca öğretmenin bakiye kalan ücretini (ör. Sözleşmenin bitimine 3 ay kala fesih gerçekleşmişse 3 aylık ücretini) tazminat olarak ödeyecektir.

8. Sözleşmenin süresinin 1 yıldan az olması mümkün müdür?

Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesine göre, sözleşmenin en az bir takvim yılı süreli olması gerekir; ancak yine aynı kanun maddesine göre '*Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğretilerinin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğretilerini ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir*'. Yani bu istisnai durumlarla sınırlı olmak üzere, "bir yıldan az süreli iş sözleşmesi" yapılabilir.

Eğer bu istisnai durumlar olmadığı halde 1 yıldan az süreli bir sözleşme yapılmışsa, bu durumun tespit edilmesi ile sözleşme kendiliğinden 1 yıllık sürenin sonuna kadar uzatılmış olur. Eğer işveren ilgili mercie 1 yıllık sözleşme iletmiş ancak sizinle 1 yıldan az süreli ikinci bir sözleşme yapmış ise bu durumda da geçerli olan ilgili mercie iletilen 1 yıllık sözleşmedir. İşveren, hukuken geçersiz olan ikinci sözleşmeye dayanarak bu sözleşmenin süresinin sonunda öğretmene "sözleşme bitti, artık gelme" diyemez. Bu durumda öğretmenin görev yerine gitmeye devam etmesi, eğer kendine iş verilmiyorsa bunu tutanak altına alması gerekir; böyle bir durum söz konusu olursa işveren "haksız fesih" gerçekleştirmiş olur ve bunun dava yoluyla ispatı neticesinde işveren "haksız fesih"ın sonuçlarına katlanır.

9) Ücretler nasıl belirlenir? Sigorta primi hangi esasa göre yatırılır?

Dershane ve özel okulda çalışanların ücretlerinin belirlenmesi tamamen piyasa koşullarına terk edilmiş durumdadır. Asgari ücretin altında olmamak üzere ücret serbestçe belirlenir. Belirlenen bu ücret, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan tip sözleşme hükümleri içerisinde yer alarak taraflarca imzalanır ve ilgili mercie sunulur. Sözleşmede belirtilen ücret tutarının sözleşme süresince ödenmesi gerekir; sigorta primlerinin de bu ücret esas alınarak ödenmesi gerekir. Ücretlerin eksik ödenmesi durumunda görevli iş mahkemesinde alacak davası açılabilirdiği gibi sigorta priminin eksik yatırılması ya da yatırılmaması durumunda da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na şikayet yapılabilir.

10) Sözleşme yaparken işveren benden istifa dilekçesi istiyor, böyle bir dilekçe vermem ne gibi sonuçlar doğurur?

Bu soruya yanıt vermeden önce bazı genel bilgileri hatırlatmamız gerekmektedir. Şöyle ki yukarıda da belirtildiği üzere, belirli süreli iş sözleşmesini taraflar, sözleşmenin süresi içinde, haklı bir neden olmaksızın feshedemez. Çünkü işçi belirli süreli iş sözleşmesine imza atarak, ilgili süre zarfında hizmet üretiminde bulunmayı taahhüt altına almıştır ve bu süre zarfında 'haklı nedenle derhal fesih hakkı' haricinde bu borcundan tek taraflı olarak vazgeçemez. Dolayısıyla, istifa dilekçesi, öğretmenin sözleşmeyi tek taraflı olarak feshi anlamına gelir. Eğer “haklı nedenle derhal fesih hakkı”nın kullanılabilmesinin koşulları oluşmuşsa, öğretmen (hak etmişse) kıdem tazminatı hakkını da alarak görevini sonlandırabilir. Ancak eğer bu koşullar oluşmamışsa ve istisnai durumlar da söz konusu değilse (erkek öğretmenin askerlik görevi, kadın öğretmenin evlenmesi, görevi ifanın imkansız hale gelmesi) istifa etmek, öğretmen açısından “haksız fesih” sonucunu doğurur ve öğretmen bunun sonuçlarına katlanmak zorunda kalır.

Ancak işverenler, istifa dilekçesi uygulamasını, öğretmenlerin kıdem tazminatı alacaklarının önüne geçmek ve istifa dilekçesini bir koz olarak kullanarak, öğretmenlerin haklarını ihlal etmek, öğretmenleri ağır ve zor çalışma koşullarına mahkum etmek için kullanmaktadır. **Bu nedenle kesinlikle istifa dilekçesi verilmemesi gereklidir.** Eğer istifa dilekçesi verilmişse ne yapılması gerektiği bir sonraki soruda yanıtlanmıştır. Ancak, eğer bu yollarla istifa dilekçesinin baskı altında alındığı ve hükümsüz olduğu ispat edilemezse, işveren haklı çıkacaktır. İşveren dilekçenizi herhangi bir zamanda işleme koyarak, sizi sözleşmeyi tek taraflı olarak feshetmiş gibi gösterebilecek ya da sözleşmenin yenilenmesi sürecinde dilekçeyi, “sözleşmenin yenilenmemesi” yönündeki beyanınız olarak kullanarak kıdem tazminatı ödemekten kaçınabilecektir.

11) İstifa dilekçesini vermiş bulundum, ne yapmam gerekir?

Böyle bir istifa dilekçesi verildiği takdirde, bu dilekçenin herhangi bir biçimde/durumda/zamanda işleme konulmaması için bu dilekçenin baskı altında alındığı ve hükümsüz olduğunun ispat edilmesi gerekir. Bu durumda,

a) Sözleşmenin yürürlüğe girmesinin ardından noter kanalıyla işverene yapacağınız bildirim aracılığıyla “sözleşmenin imzası sırasında verilen istifa dilekçesinin baskı altında alındığını, bu yönde bir tasarrufta bulunmadığınızı beyan ederek dilekçenin iptal ve imha edilmesi talebinizi iletmeli” ve dilekçenin işleme konulmasının önüne geçmek için aynı bildirimde “noter kanalıyla yapmadığınız hiçbir istifa başvurusunun iradenizi yansıtmayacağını” belirtmelisiniz.

b) Eğer noter başvurusunda da bulunmadıysanız ve işveren istifa dilekçesine tarih ekleyerek dilekçeyi işleme koymak suretiyle, “sözleşmeyi dersane öğretmeni tarafından tek taraflı feshedilmiş gibi göstermişse” ya da istifa dilekçesini “sözleşmenin yenilenmemesine yönelik bildiriminiz olarak kullanarak sözleşmenin süresi sonunda sözleşmeyi yenilememiş” ve kıdem tazminatınızı ödememişse, görevli iş mahkemesinde dava açmanız gerecektir. Bu durumda dava yoluyla, “istifa dilekçesinin sözleşme imzalanırken ya da daha sonra baskı altında verildiğini”, “gerçek iradenizi yansıtmadığını”, işverenin “objektif iyi niyet ve dürüstlük kurallarına uymayarak, baskı altında aldığı dilekçeyi kötü niyetle kullandığını” ispat etmeniz gerekecektir. Öte yandan bilindiği gibi önceden hazırlanmış istifa dilekçelerinin tarih kısmı boş bırakılmaktadır. Dolayısıyla ve çoğu zaman aynı kalem kullanılmadığı için sonradan doldurulduğu fark edilebilmektedir. Bunun dışında adli tıp kurumlarınca, aynı metin içinde yer alan yazıların farklı tarihlerde doldurulup doldurulmadığı da belirlenebilmektedir.

Nitekim, Yargıtay da bir çok kararında baskı altında alınan istifa dilekçesinin “işçinin iradesinin fesada uğratılması” anlamına gelebileceğini ve işverenin “ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak baskı ile aldığı istifa dilekçelerinin” işçinin gerçek iradesini yansıtmadığı sonucuna ulaşmaktadır (ör. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2007/24595, K. 2008/193). Ancak dava yoluyla ispat uzun süren bir süreçtir, dolayısıyla en sağlıklı yol istifa dilekçesinin hiç verilmemesidir.

12) Sözleşme yaparken işveren bana “sadece teminat için” diyerek, boş bir senedi imzalattı. Ben de işsiz kalmamak için imzalamakta bir sakınca görmedim. Şimdi ise bu senedin işveren dışında bir başkasının eline geçebileceği ihtimali beni düşündürüyor. Senetle ilgili yasal takip başlatılırsa, senedin teminat için alındığını nasıl ispatlayabilirim?

Türk Ceza Kanunu'nun 'Açığa imzanın kötüye kullanılması' başlıklı 209. maddesinde; “*Belirli bir tarzda doldurulup kullanılmak üzere kendisine teslim olunan imzalı ve kısmen veya tamamen boş bir kağıdı, verilme nedeninden farklı bir şekilde dolduran kişi, şikayet üzerine, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. İmzalı ve kısmen veya tamamen boş bir kağıdı hukuka aykırı olarak ele geçirip veya elde bulundurup da hukuki sonuç doğuracak şekilde dolduran kişi, belgede sahtecilik hükümlerine göre cezalandırılır*” hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca Türk Ceza Kanunu'nun “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali” başlıklı 117. maddesinde de “*Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir*” hükmü yer almaktadır.

Dershanelerde görev yapan öğretmenlerin bir bölümü bu ve benzeri sorunlar yaşamaktadır. Öğretmenler göreve başladıkları dönemde işverenin zorlamasıyla boş senede imza atmakta, istifa dilekçesi doldurmaktadır. Bu konuda yapılacak en doğru iş, boş senede veya tarih kısmı boş bırakılmış senede imza atmamak, eğer bir senet imzalanacaksa, senede, bunun teminat senedi olduğunu belirtecek bir ibare eklemektir. Aksi halde genel bir hukuk kuralı olan, **senedin hükümsüz olduğu ancak senetle ispat edilebileceğinden** ve bunu kanıtlamak güç olacağından, senetler işveren tarafından başka kişilere ciro edilebilir ve o kişiler bu senetleri icraya koyabilirler. Senetlerin hükümsüz olduklarına ilişkin dava açılmadığı ve davada lehe bir karar alınmadığı sürece, senedi dolduran kişi bu senedin karşılığı olan miktarı ödemek zorunda kalacaktır. Senedin aslında teminat senedi olduğu kanıtlanabilirse, Türk Ceza Kanununun anılan hükmü uyarınca, senedi verilme nedeninden farklı bir şekilde dolduran kişi üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır.

13) Sözleşmenin süresi sonunda sona ermesi ve işveren tarafından yenilenmemesi durumunda kıdem tazminatı hakkımız var mıdır?

Genel olarak belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi bittiğinde sona ermesi ve işveren tarafından yenilenmemesi durumunda işçiler, kıdem tazminatına hak kazanmaz. Ancak, dersane öğretmenlerinin “belirli süreli iş sözleşmesi” yukarıda açıklandığı üzere yasadan kaynaklanmaktadır. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu uyarınca çalışan öğretmenler için, yerleşmiş Yargıtay içtihatlarıyla bir istisna getirilmiştir. Yargıtay, 5580 sayılı yasaya göre çalışan eğitim personelinin sözleşmesinin, sözleşmenin süresi sonunda işveren tarafından yenilenmemesi durumunda, eğitim personelinin kıdem tazminatına hak kazandığına hükmetmektedir. Ancak öğretmenin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için ilgili dershanede en az 1 yıl çalışmış olması gerekmektedir. **Sonuç itibariyle dershanede en az 1 yıl çalışmış olan öğretmenin sözleşmesi işveren tarafından yenilenmez ise işveren öğretmene kıdem tazminatı ödemek zorundadır.** Kıdem tazminatı hesaplanırken, öğretmenin ilgili dershanedeki toplam görev süresi esas alınır ve öğretmenin bu süre zarfında dershanenin farklı şubelerinde veya birimlerinde görev yapmış olması bu durumu değiştirmez. Kıdem tazminatı, öğretmenin görev yaptığı her tam yıl için 1 aylık ücreti tutarındadır ve bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Örneğin dershanede 2 yıl boyunca çalışmış olan bir öğretmenin kıdem tazminatı 2 aylık ücreti tutarındadır. Kıdem tazminatı brüt ücret üzerinden hesaplanır ve ücrete ilaveten öğretmene sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatler de göz önünde bulundurulur.

Ancak, sözleşmenin süresi sonunda taraflar karşılıklı olarak sözleşmeyi yenilememe kararı alırsa ya da işveren sözleşmeyi yenilemek istediği halde öğretmen sözleşmeyi yenilemezse, öğretmen kıdem tazminatına hak kazanamaz.

14) “İşveren bize angarya niteliğinde iş verebilir mi, verir de yapmazsak sözleşmemizi feshedebilir mi?”

Dershane yöneticileri ve çalışanlarının görev, yetki ve sorumlulukları, Milli Eğitim Bakanlığı Özel Dershaneler Yönetmeliği'nin 6 ile 19. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Yönetmeliğin “Eğitim personelinin görev, yetki ve sorumlulukları” başlıklı 14. maddesinde öğretmenlerin görevleri sıralanmıştır. İşverenler, yönetmelikte belirtilen görevler dışında, bu görevlerle ilgisi olmayan görev, yetki ve sorumlulukları dershane öğretmenlerine yükleyemez. Ancak uygulamada dershane sahipleri, öğretmenleri, yönetmelikte yer almayan hatta öğretmenlik mesleği ile uzaktan yakından ilgisi olmayan bir çok görevi yapmaları için zorlamaktadır. “Dershaneye öğrenci bulmak için yapılan çalışmalar (tanıtım, telefon, bildiri dağıtma, ziyaret, gezi vb.)”, “Temizlik, getir-götür, malzeme temini vb. görevler”, “Öğrencilere ev ziyaretleri gerçekleştirmek” ve benzeri görevleri dershane öğretmenleri yapmak zorunda değildir.

İşverenin ilgili yönetmelikte belirtilen görevler dışında ve bunlarla ilgisiz görevleri yapmanızı istediği takdirde, bu görevleri yerine getirmeyebilirsiniz. Bu durumda işveren, iş sözleşmenizi feshedemez; feshettiği takdirde bu bir “haksız fesih” niteliğini taşır ve broşürün 8. maddesinde belirtilen sonuçlar doğar. Öte yandan İş Yasası'nın 22. maddesine göre işveren, “çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapabilmek” için bu değişikliği öğretmene yazılı olarak bildirmek ve öğretmenin yazılı olarak onayını almak durumundadır; aksi takdirde yapılan değişiklikler öğretmeni bağlamaz.

15) Haftalık çalışma süresi nedir? Bu süre aşılsa ne olur?

Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 30. maddesine göre dershane öğretmenleri “aylık karşılığı en fazla 20, ders saat ücret karşılığı da en fazla 20 olmak üzere haftada toplam 40 saate kadar derse girebilirler”. Sözleşmede haftalık ders saat süresinin belirtilmesi zorunludur. Yönetmelik'te “en fazla” hükmüne yer verildiği için öğretmenler haftada 40 saatten fazla derse girmeye zorlanamaz. Buna rağmen 40 saatten fazla derse girilmişse, girilen her ders için, ücret yüzde 50 zamlı ödenir.

SOSYAL-İŞ'E SORUN

sosyal-is@sosyal-is.org.tr

İLETİŞİM

SOSYAL-İŞ SENDİKASI GENEL MERKEZİ

Adres: Mithatpaşa Caddesi 56/10 Kızılay / ANKARA - TÜRKİYE
Tel: (0090) (0312) 430 17 73 **Faks:** (0090) (0312) 432 39 63
web: www.sosyal-is.org **e-posta:** sosyal-is@sosyal-is.org.tr

SOSYAL-İŞ SENDİKASI İSTANBUL ŞUBESİ

Adres: Muratpaşa Mahallesi Muratpaşa Sokak Bilge Apt. No:21/2
Yusufpaşa – Aksaray / İstanbul
Tel: (0212) 523 24 89 **Faks:** (0212) 534 30 88
e-posta: istanbulsube@sosyal-is.org.tr
sosyal_is_istanbulsube_guvencesizogretmenler@googlegroups.com

SOSYAL-İŞ SENDİKASI ANKARA ŞUBESİ

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 54/4 Kızılay / Ankara - TÜRKİYE
Tel: (0312) 430 07 04 - 430 16 14 **Faks:** (0312) 430 16 14
e-posta: ankarasube@sosyal-is.org.tr

SOSYAL-İŞ SENDİKASI İZMİR ŞUBESİ

Adres: Mahmut Esat Bozkurt Caddesi 1442 Sokak No:2 Kat:3 D:5
Alsancak / İzmir
Tel: (0232) 465 07 09 **Faks:** (0232) 465 07 09
e-posta: izmirsube@sosyal-is.org.tr

SOSYAL-İŞ SENDİKASI ANTALYA ŞUBESİ

Adres: İsmetpaşa Cad. 453. Sok. H. Atmaca Apt. K:2 No:15 Antalya
Tel: (0242) 241 51 46 **Faks:** (0242) 241 51 46