

Özel Okul Öğretmenleri Kıdem Tazminatı Hakları

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler, Türk iş hukukunun en tartışmalı kesişim noktalarından birinde yer almaktadır: Özel kanun düzenlemesi ile genel iş hukuku ilkelerinin çatıştığı bu alanda, öğretmenlerin kıdem tazminatı ve diğer işçilik haklarından yararlanıp yararlanamayacağı sorusu uzun yıllar boyunca hem öğretide hem de yargı içtihatlarında ayrışmaya konu olmuştur. Özel öğretim kurumlarında görev yapan binlerce öğretmen, her yıl Mayıs ve Haziran ayları yaklaştığında aynı büyük stresi yaşamaktadır: "Yeni dönemde sözleşmem yenilenecek mi? Eğer okul benimle devam etmek istemezse, bunca yıllık emeğimin karşılığı olan **özel okul öğretmenleri kıdem tazminatı** hakkımı alabilecek miyim?"



Bu çalışma; 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesi uyarınca özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerle akdedilen iş sözleşmelerinin hukuki niteliğini, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun (İBGK) 23.02.2018 tarih ve 2017/1 E. - 2018/2 K. sayılı kararını ve bu kararın **özel okul öğretmenlerinin kıdem tazminatı**

hakkına etkilerini sistematik bir biçimde ele almaktadır. Önceki içtihat uyuşmazlıkları, karşı görüşler ve kararın uygulamaya yansımaları da değerlendirilecektir.

YARGITAY İBGK KARARINA GÖRE SÖZLEŞMENİN HUKUKİ NİTELİĞİ

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesi uyarınca; özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile okul yönetimi arasında yapılacak iş sözleşmelerinin en az bir takvim yılı süreli ve yazılı olarak yapılması zorunludur.

Yargıtay daireleri arasında özel okul öğretmenleri ile yapılan sözleşmelerin niteliğine dair iki temel görüş bulunmaktaydı. Bu görüş ayrılığı nedeniyle, özel eğitim kurumlarında çalışan avukatların ve tarafların başvurusu üzerine Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu, daireler arasındaki uyuşmazlığın içtihadı birleştirme yoluyla giderilmesi gerektiğine karar vermiştir.

Büyük Genel Kurul, 5580 sayılı Kanun'un eğitim ve öğretimin öğrenciler bakımından kesintisiz devam etmesini amaçladığını vurgulamıştır. Bu amaca uygun biçimde, "en az bir takvim yılı süreli" sözleşme imzalanmasını zorunlu kılan Kanun'un 9. maddesi, diğer maddeleriyle birlikte değerlendirildiğinde özel öğretim kurumları personeli ile yapılan sözleşmelerin **belirli süreli** olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yine kararda bu sözleşmelerin zincirleme (üst üste) yapılması, sözleşmenin belirli süreli olma niteliğini değiştirmediği vurgulanmıştır. Bu nedenle özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaları (işe iade davası açmaları) ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri için düzenlenen ihbar tazminatından faydalanmaları mümkün değildir.

Kararın Hükmü	Açıklama
Sözleşme Niteliği	Belirli süreli — kesinleşmiştir.
Zincirleme Dönüşüm	Zincirleme yapılsa dahi belirsiz süreli olmaz.
İş Güvencesi	Uygulanamaz (işe iade davası açılmaz).
İhbar Tazminatı	Uygulanamaz (belirli süreli sözleşme).

Kararın Hükümü	Açıklama
Kıdem Tazminatı	Kararda açıkça düzenlenmemiş — yargı içtihadına bırakılmıştır.

SÖZLEŞMESİ YENİLENMEYEN ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİ KIDEM TAZMİNATI ALABİLİR Mİ?

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan öğretmenlerin bazı durum ve koşullarda **özel okul öğretmenleri kıdem tazminatı** hakkını kazanabilmeleri mümkündür. Burada en belirleyici olan soru şudur: *Sözleşme kimin iradesiyle ve nasıl sona erdi?* İşte haklarınızı belirleyen somut senaryolar:

Okul Yönetimi Sözleşmenizi Yenilemek İstemezse

Sözleşme süreniz (eğitim yılı) dolmasına rağmen, yeni dönem için sözleşme yapmak istemeyen taraf okul yönetimi ise, Yargıtay bu durumu "işveren feshi" olarak kabul eder. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve 22. Hukuk Dairesi'nin yerleşik içtihatlarına göre; sözleşme süresinin bitiminde yenilememe iradesi işverenden (okuldan) kaynaklanıyorsa, iş yerinde en az 1 yıllık kıdemi olan öğretmen **kıdem tazminatına kesin olarak hak kazanır**.

Bazı somut olaylarda işverenler, yeni eğitim öğretim yılında çalışmaya devam etmek istemedikleri öğretmenlere yazılı olarak sözleşme teklifi yapabilmektedir. Burada amaç yenilememe iradesinin işçiden geldiği konusunda mahkemede bir kanaat uyandırmak olabilir.

İşverenler kıdem tazminatı ödememek için, öğretmenin sözleşme teklifini kabul etmeyeceğini bildikleri koşullarla (örneğin kabul edilemez bir maaş teklifi gibi) yazılı teklif sunarak, "*Biz yenilemek istedik ama öğretmen kabul etmedi, dolayısıyla istifa etmiş sayılır ve tazminat alamaz*" algısı oluşturmayı hedefler. Dolayısıyla özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin **özel okul öğretmeni kıdem tazminatı** konusunda hak kaybına uğramamaları için her durumda hukuki destek almalarında yarar vardır. Aksi takdirde kıdem tazminatı hakkı riske girebilir.

Okul Yönetimi Sözleşmeyi Süresinden Önce Haksız Olarak Feshederse

Eğer okul yönetimi, sözleşme süresi (1 yıl) dolmadan haklı bir neden olmaksızın ilişığınızı keserse; hem o dönemin sonuna kadar hak edeceğiniz bakiye süre ücretlerini (tazminat olarak) hem de kıdem tazminatınızı ödemek zorundadır.

Öğretmen Haklı Nedenle Sözleşmeyi Feshederse



Okulda çalışmaya devam ederken haklarınız ihlal edildiyse, dönemin bitmesini beklemeden sözleşmeyi haklı nedenle feshedip **özel okul öğretmenleri kıdem tazminatı** hakkınızı talep edebilirsiniz. Yargıtay kararlarında öğretmenler için kabul edilen ve bunlarla sınırlı olmayan başlıca haklı fesih nedenleri şunlardır:

- Maaşın, ek ders ücretlerinin veya fazla mesailerin eksik ödenmesi ya da geç yatırılması (*Özel okul öğretmenlerinin ek ders ücreti haklarına ilişkin hazırladığımız detaylı rehber buradaki bağlantıdan ulaşabilirsiniz.*)
- Yasal bir hak olan Eğitim-Öğretime Hazırlık Ödeneğinin öğretmene ödenmemesi.
- Resmi tatillerde veya hafta sonlarında zorla çalıştırılıp ücretinin verilmemesi.
- Öğretmene yönelik mobbing (psikolojik baskı) uygulanması.

SONUÇ VE HUKUKİ TAVSİYELERİMİZ

Yargıtay içtihatları net bir şekilde göstermektedir ki; belirli koşulları sağlayan özel okullarda çalışan öğretmenler kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak bu süreçte yapılacak tek bir usul hatası, atılacak yanlış bir imza, yıllarca verilen emeklerin bir anda silinmesine yol açabilir.

Özel okul öğretmenleri kıdem tazminatı sürecinde hak kaybına uğramamak için şu kurallara mutlaka dikkat edin:

- Okul yönetiminin size imzalatmaya çalıştığı "İbraname", "İstifa Dilekçesi" veya "Sözleşme Yenilememe Protokolü" gibi belgeleri kesinlikle bir avukata danışmadan imzalamayın.
- Rutin uygulamada olmamasına rağmen işverenden "sözleşme teklifi, sözleşme yenilemeye davet" gibi yazılı olarak bildirimler almanız durumunda (örneğin diğer öğretmenlere bu bildirim yapılmamış ancak size yazılı olarak sözleşme yenileme daveti yapılmışsa) hukuki destek alın.
- Sözleşmenin kim tarafından yenilenmek istenmediğini (örneğin okulun sizinle çalışmayacağını sözlü beyan ettiğini) kanıtlayan WhatsApp mesajları, e-postalar veya her türlü yazışmayı özenle saklayın.
- Farklı eğitim-öğretim yıllarında aynı okulda veya aynı işveren nezdinde çalışmalar yapıldıysa, tazminat hesabınızın toplam çalışma süreniz üzerinden (aradaki boşluklar da gözetilerek) doğru hesaplandığından emin olun.

Haklarınızı korumak, kıdem tazminatınızı ve eksik ödenen tüm işçilik alacaklarınızı (ek ders, hazırlık ödeneği vb.) güvence altına almak için okulunuza herhangi bir taahhüt vermeden önce bir avukattan profesyonel destek almanız hayati önem taşır.