

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/80

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6195
Karar No. 2021/11404
Tarihi: 30/09/2021

●USTA ÖĞRETİCİLERİN SİGORTALILIĞI
●USTA ÖĞRETİCİLERİN ÇALIŞMA SÜRELE-
RİNİN HESABI

ÖZETİ 5510 sayılı Yasanın usta öğretici ve uzman olarak çalışanların prim ödeme gün sayısını düzenleyen 80/j maddesine göre ise; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanların prim ödeme gün sayısı 30 günü aşmamak kaydıyla, bir takvim ayı içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının, prime esas günlük kazanç alt sınırına bölünmesi sonucu bulunur. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda tam sayıdan sonraki küsuratlar ise dikkate alınmayacaktır.

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, ücretli öğretmenlerin çalışma ilişkilerinde, “tam süreli iş sözleşmesi” olarak nitelendirilmeye olanak verecek bir bağımlılığın bulunmadığı, bunların, öngörülen ve önceden belirlenen süre içerisinde bir çalışma yükümlülüğünü kabullendikleri ve ders saati karşılığında da ücrete hak kazandıkları belirgindir.

Yargıtayın bozma kararına uyan Mahkeme artık bozma kararı gereğince işlem yapmak ve hüküm vermek zorundadır. Çünkü, Mahkemenin bozma kararına uyması ile bozma kararı lehine olan taraf yararına bir usuli müktesep hak doğmuştur. (09/05/1960 gün ve 21/9 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı)

Somut olayda, bozma ilamının gereğinin yerine getirilmediği, 1991/10 -2010/6 dönemleri arası ders programlarının, ücret bordrolarının, puantaj kayıtlarının, görevlendirme çizelgelerinin, davacı adına düzenlenen ders programlarının, devam-devamsızlık çizelgelerinin, kursa geliş-ayrılış saatlerini gösterir belgelerin dosyaya sunulduğu, davacının haftalık ders saatinin 30-35 saat şeklinde, günlük ders saatinin 6-7 saat şeklinde gösterildiği, puantaj kayıtları ve ek ders ücret çizelgeleri, ücret ödeme belgeleri incelendiğinde girdiği ders saat sayısı toplamı 7,5 saate bölünmek suretiyle davacı adına Kuruma hizmet bildirimlerinin yapılmış olduğu, ihtilaf konusu dönem içerisinde ders saatlerine istinaden bildirilmesi gereken hizmetlerin, Kuruma bildirilen süreler ile uyumlu olduğu anlaşılmakla; Mahkemece “davanın reddine” karar verilmesi gerekirken açıklanan şekilde “davanın kabulüne” karar verilmesi yerinde görülmemiştir.

Bu maddi ve hukuki olgular ile yukarıda yer alan yasal düzenlemeler ve açıklamalar göz önünde bulundurulmaksızın, yazılı şekilde kurulan hüküm usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O hâlde, davahılar vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

DAVA: Dava, davacının davalı işyeri nezdinde geçen ve Kuruma bildirilmeyen eksik günlerinin tespiti istemine ilişkindir.

Mahkemece, (kapatılan) 21. Hukuk Dairesi'nin bozma ilamına uyularak hükmünde belirtildiği şekilde davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hükmün, davalı taraf vekillerince temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Zeynep Bağcı tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Davacı, ücretli öğretmen olarak tam gün esas ile çalıştığını ancak çalıştığı dönem içerisinde çalışmalarının Kuruma eksik olarak bildirildiğini ileri sürerek Kuruma bildirilmeyen eksik günlerinin tespiti isteminde bulunmuştur.

Davanın 5510 sayılı Kanun'un 4/I-a bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin olduğu, geçiş hükümlerini içeren aynı Kanunun Geçici 7'nci maddesi hükmünde "Bu Kanunun yürürlük tarihine kadar 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı, 02.09.1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17.10.1983 tarihli ve 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 17.10.1983 tarihli ve 2926 sayılı, 08.06.1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunlar ile 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Kanun'un geçici 20'nci maddesine göre sandıklara tâbi sigortalılık başlangıçları ile hizmet süreleri, fiilî hizmet süresi zammı, itibarî hizmet süreleri, borçlandırılan ve ihya edilen süreler ve sigortalılık süreleri tabi oldukları Kanun hükümlerine göre değerlendirilirler" hükmü gözetildiğinde, eldeki somut uyuşmazlığın dayandığı mevzuat hükümleri 506 sayılı Kanun'unun 79'uncu maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 4/2-f, 80/1-j, 86/9. maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri olup ücretli öğretmenlerin çalışma esasları ve çalışmaları sırasında tabi olacakları statü, bu mevzuat kapsamında düzenlenmiştir.

5510 sayılı Yasanın usta öğretici ve uzman olarak çalışanların prim ödeme gün sayısını düzenleyen 80/j maddesine göre ise; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanların prim ödeme gün sayısı 30 günü aşmamak kaydıyla, bir takvim ayı içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının, prime esas günlük kazanç alt sınırına bölünmesi sonucu bulunur. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda tam sayıdan sonraki küsuratlar ise dikkate alınmayacaktır.

4857 sayılı Kanunun 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, ücretli öğretmenlerin çalışma ilişkilerinde, "tam süreli iş sözleşmesi" olarak

nitelendirilmeye olanak verecek bir bağımlılığın bulunmadığı, bunların, öngörülen ve önceden belirlenen süre içerisinde bir çalışma yükümlülüğünü kabullendikleri ve ders saati karşılığında da ücrete hak kazandıkları belirgindir.

Davacının, çalışma esasları ile çalışması sırasında tabi olacağı statü yukarıda sıralanan mevzuat çerçevesinde ayrıntılı bir düzenlemeye tabi tutulmuş olup; anılan düzenlemelere egemen ilkeler ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13'üncü maddesinde yer alan "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir." hükmü de gözetildiğinde; çalışma ilişkisinde, "tam süreli iş sözleşmesi" olarak nitelenmeye olanak verecek bir bağımlılık ilişkisinin bulunmadığı, ücretli öğretmenlerin öngörülen ve önceden belirlenen süre dâhilinde bir çalışma yükümlülüğünü kabullendikleri ve ders saati karşılığında da ücrete hak kazandıklarını göstermektedir.

Somut olayda, Mahkemenin 19/01/2012 tarih ve 2010/780 Esas ve 2012/27 Karar sayılı ilamı, Yargıtay 21.Hukuk Dairesinin (kapatılan) 10/06/2013 tarih ve 2012/7416 Esas, 2013/1292 Karar sayılı ilamı ile " ... Yapılacak iş, davacının günlük mesaisinin tamamını bu işe ayırıp ayırmadığının ve aynı işyerinde tam gün süreli çalışan emsal çalışanlarla aynı işi yapıp yapmadığının ya da tam gün süreli çalışan emsal çalışanlara göre önemli ölçüde daha az çalışıp çalışmadığının belirlemek için davalı işyerinden ücret bordrolarının, puantaj kayıtlarının, görevlendirme çizelgelerinin davacı adına düzenlenen ders programları, devam-devamsızlık çizelgesi ve kursa geliş ayrılış saatlerini gösterir belgelerin de getirilerek, davacı ile birlikte çalışan müdür, müdür yardımcısı, öğretmen ve usta öğreticileri dinlemek, davacının kayıtlarda gözükmeyen çalışmalarının hangi nedenle bildirim dışı kaldığını araştırmak, dosyada bulunan diğer belgelerle birlikte değerlendirilmek suretiyle, okula geliş ve ayrılış saatleri de göz önüne alınarak, davacının günlük girilen ders saati itibarıyla mesaisini tam gün olarak davalı işveren nezdinde geçirip geçirmediği, diğer bir anlatımla, bir günlük çalışma mesaisinin tümünü davalı işyerine hasredip etmediği saptanmalı, daha az saat derse girilen günlerde tam gün mesaisinin davalı işveren nezdinde geçtiği kabul edilemeyeceğine göre, 7,5 saatlik çalışmanın 1 gün kabul edilmek suretiyle hesap yapılması gerekirken, mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın, yanlış değerlendirme ve eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." denilmek suretiyle bozulmuştur. Mahkemece bozmaya uyularak yapılan yargılama neticesi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 13. Maddesi kapsamında İş Kanunlarına İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. Maddesindeki; "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır" şeklindeki düzenleme ile emsal tam zamanlı işçi çalışma süresi olan haftalık 45 saatin üçte ikisine denk gelen haftalık 30 saat ve altında kalan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak kabul

edileceği belirtilmek suretiyle davacının davalı Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü nezdinde haftada 5 gün, günde 7 saatten olmak üzere haftada toplam 35 saatlik çalışmasının olduğu, tam zamanlı olarak çalıştığı değerlendirilmek suretiyle yapılan hesaplama neticesi eksik hizmet gün sayılarının tespit edildiği ve bu şekilde yazıldığı şekilde sonuca gidildiği anlaşılmaktadır.

Yargıtayın bozma kararına uyan Mahkeme artık bozma kararı gereğince işlem yapmak ve hüküm vermek zorundadır. Çünkü, Mahkemenin bozma kararına uyması ile bozma kararı lehine olan taraf yararına bir usuli müktesep hak doğmuştur. (09/05/1960 gün ve 21/9 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı)

Somut olayda, bozma ilamının gereğinin yerine getirilmediği, 1991/10 - 2010/6 dönemleri arası ders programlarının, ücret bordrolarının, puantaj kayıtlarının, görevlendirme çizelgelerinin, davacı adına düzenlenen ders programlarının, devam-devamsızlık çizelgelerinin, kursa geliş-ayrılış saatlerini gösterir belgelerin dosyaya sunulduğu, davacının haftalık ders saatinin 30-35 saat şeklinde, günlük ders saatinin 6-7 saat şeklinde gösterildiği, puantaj kayıtları ve ek ders ücret çizelgeleri, ücret ödeme belgeleri incelendiğinde girdiği ders saat sayısı toplamı 7,5 saate bölünmek suretiyle davacı adına Kuruma hizmet bildirimlerinin yapılmış olduğu, ihtilaf konusu dönem içerisinde ders saatlerine istinaden bildirilmesi gereken hizmetlerin, Kuruma bildirilen süreler ile uyumlu olduğu anlaşılmalı; Mahkemece “davanın reddine” karar verilmesi gerekirken açıklanan şekilde “davanın kabulüne” karar verilmesi yerinde görülmemiştir.

Bu maddi ve hukuki olgular ile yukarıda yer alan yasal düzenlemeler ve açıklamalar göz önünde bulundurulmaksızın, yazılı şekilde kurulan hüküm usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O hâlde, davalılar vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, Üye Bektaş Kar'ın muhalefetine karşı, Başkan Mustafa Taş ile Üyeler Ali İnceman, Faruk Kaymak ve Yılmaz Akıncı'nın oyları ve oy çokluğuyla, 30/09/2021 gününde karar verildi.

KARŞI OY GEREKÇESİ

1.Çoğunluk ile aradaki temel uyuşmazlık, 657 sayılı kanununun 89. maddesi kapsamında günde 7 saat, haftalık 35 saat üzerinde derse giren usta öğreticinin bu çalışmasının kısmi süreli olup olmadığı ve buna göre hizmet süresinin tespiti gerekip gerekmediği” noktasında toplanmaktadır.

2.Mahkemenin tam süreli çalıştığı ve buna göre hizmet tespitine yönelik kararının temyizi üzerine:

“Somut uyuşmazlığın dayandığı mevzuat hükümlerinin 506 sayılı Yasanın 79. maddesi ile 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 47. maddesidir. Milli Eğitim Temel Kanununun 47. maddesi hükmüne göre, örgün ve yaygın eğitim

kurumlarında ve hizmetiçi yetiştirme kurs, seminer ve konferanslarında uzman ve usta öğreticiler de geçici veya sürekli olarak görevlendirilebilir. Öğretim tür ve seviyelerine göre uzman ve usta öğreticilerin seçimlerinde aranacak şartlar, görev ve yetkileri, yönetmeliklerle tespit edilir. Bu yasal düzenleme uyarınca çıkarılan Yönetmeliğin 5. maddesi, “Uzman ve usta öğreticiler aşağıdaki şekillerde görevlendirilirler.

1-Geçici personel olarak: Geçici personel olarak görevlendirilecek uzman ve usta öğreticiler ile yapılacak sözleşme esasları 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 15.05.1975 gün ve 1897 sayılı Kanunun 1. maddesi ile değiştirilen 4. maddesine göre Bakanlıkça hazırlanır.

2-Ek ders görevi verilmek yoluyla: 4. maddede belirtilen esaslara göre ek ders görevi verilmesi yoluyla görevlendirilecek uzman ve usta öğreticilere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 89. maddesi uyarınca 02.12.1998 tarihli ve 98/12120 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen ve Yöneticilerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslarda belirtilen miktarda ek ders görevi verilebilir.” aynı Yönetmeliğin 8. maddesi, “geçici sözleşmeli olarak görevlendirilen uzman ve usta öğreticilerin haftalık çalışma süresi 40 saattir”; aynı yönetmeliğin 9. maddesi ise, “uzman ve usta öğreticilerin günlük çalışma süresi en fazla 8 saattir. Kurum müdürü, cumartesi, pazar günleri de dahil olmak üzere, uzman ve usta öğreticilere günün 08.00-23.00 saatleri arasında görev verebilir.” hükümlerini içermektedir.

Davacının, çalışma esasları ile çalışması sırasında tabi olacağı statü yukarıda sıralanan mevzuat çerçevesinde ayrıntılı bir düzenlemeye tabi tutulmuş olup, anılan düzenlemelere egemen ilkeler ve 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde yer alan “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.” hükmü de gözetildiğinde, çalışma ilişkisinde, “tam süreli iş sözleşmesi” olarak nitelenmeye olanak verecek bir bağımlılık ilişkisinin bulunmadığı, usta öğreticilerin öngörülen ve önceden belirlenen süre dahilinde bir çalışma yükümlülüğünü kabullendikleri ve ders saati karşılığında da ücrete hak kazandıklarını göstermektedir.

Bu konuda ortaya çıkan uyumsuzluk sonucu Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca verilen 17.09.2008 gün 2008/10-555 Esas 2008/530 sayılı kararda da, “dinlenen tanıkların da aynı davacı gibi başka köylerde usta öğretici olarak çalışan kişiler olduğu, resmi belgeler ve davacının imzasını taşıyan belgelerle çelişkili tanık beyanlarına itibar edilemeyeceği anlaşıldığından; tam gün esas ve aylık karşılığı olmayan çalışmaların, günlük çalışma saatine göre ve kısmi zamanlı çalışma olması nedeniyle bu çerçevede değerlendirme yapılarak sonucuna göre karar verilmek gerektiği” belirtilmiş olup, bu şekildeki bir çalışma ilişkisinde, tam süreli çalışmaya ilişkin hakların doğduğunu kabule olanak yok ise de, yasa ve sözleşmelerde

belirtilen sınırlamalara aykırı, tam süreli hizmet sözleşmesinin unsurlarının gerçekleştiği bir çalışma durumunun, eylemli olarak oluştuğunun iddia edilip kanıtlanması olanak dahilinde bulunmaktadır. Ancak, bu yöndeki iddia, hizmet tespiti davalarının kamu düzenine ilişkin niteliği gözetilerek kanıtlanmalı; işverenin resmi kurum niteliği, ücret ödemelerinin kayıtlara dayalı olma gerekleri dikkate alınarak; Kurum kayıtlarına yansıyan bilgilerin aksinin kanıtlanmasına yönelik kanıtların hüküm kurmaya elverişli olup olmadığı, sosyal güvenlik hakkının yaşama geçirilmesine yönelik davanın özelliklerinin gerektirdiği duyarlılık uyarınca denetlenmelidir.

Somut olayda, davacının davalı işyerinde hizmet akdine bağlı olarak çalıştığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Uyuşmazlık, davacının çalışmalarının kısmi süreli ya da tam süreli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13.maddesine göre işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. Yukarıda anılan yasa hükümleri doğrultusunda, usta öğreticilerin ders saati karşılığında ücrete hak kazanmaları esas olduğundan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştıkları kabul edilmelidir. Ancak, davacının ders saatleri dışında kurumun kendisine verdiği görev ya da işin niteliği gereği çalışmasını sürdürdüğü hallerde günlük mesaisinin tamamını bu işe ayırdığı ve aynı işyerinde tam gün süreli çalışan emsal çalışanlarla aynı işi yaptığı belirlendiği takdirde davacının tam süreli çalıştığı kabul edilebilir ise de mahkemenin yeterli ve gerekli bir araştırmayla davacının çalışmasının kısmi süreli ya da tam süreli olup olmadığını aydınlığa kavuşturmadan yazılı şekilde karar vermesi yerinde değildir.

Yapılacak iş, davacının günlük mesaisinin tamamını bu işe ayırıp ayırmadığının ve aynı işyerinde tam gün süreli çalışan emsal çalışanlarla aynı işi yapıp yapmadığının ya da tam gün süreli çalışan emsal çalışanlara göre önemli ölçüde daha az çalışıp çalışmadığının belirlemek için davalı işyerinden ücret bordrolarının, puantaj kayıtlarının, görevlendirme çizelgelerinin davacı adına düzenlenen ders programları, devam-devamsızlık çizelgesi ve kursa geliş ayrılış saatlerini gösterir belgelerin de getirilerek, davacı ile birlikte çalışan müdür, müdür yardımcısı, öğretmen ve usta öğreticileri dinlemek, davacının kayıtlarda gözükmeyen çalışmalarının hangi nedenle bildirim dışı kaldığını araştırmak, dosyada bulunan diğer belgelerle birlikte değerlendirilmek suretiyle, okula geliş ve ayrılış saatleri de göz önüne alınarak, davacının günlük girilen ders saati itibarıyla mesaisini tam gün olarak davalı işveren nezdinde geçirip geçirmediği, diğer bir anlatımla, bir günlük çalışma mesaisinin tümünü davalı işyerine hasredip etmediği saptanmalı, daha az saat derse girilen günlerde tam gün mesaisinin davalı işveren nezdinde geçtiği kabul edilemeyeceğine göre, 7,5 saatlik çalışmanın 1 gün kabul edilmek suretiyle hesap yapılması gerekirken, mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular

dikkate alınmaksızın, yanlış değerlendirme ve eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir”.

Gerekçesi ile bozulmuştur.

3.Mahkemece bozmaya uyularak yapılan yargılama sonunda, “dosyaya gönderilen ek ders ücreti bordrosu ve puantaj kayıtlarının incelenmesinde, davacının haftanın 5 günü 7 saat trikotaj bölümünde çalıştığı, Yerleşik Yargıtay içtihatları ile işaret edildiği üzere usta öğreticilerin ders saati karşılığında ücrete hak kazanmaları esas olduğundan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştıklarının kabulü gerekeceği lüzum etmekle birlikte, aynı yerleşik kararlarda usta öğreticinin tam gün çalışan emsal çalışanlarla aynı işi yaptığının ve günlük mesaisinin tamamını bu işe ayırdığının tespiti halinde usta öğretici olarak çalışan işçinin tam süreli çalıştığının kabul edilebileceği, nitekim 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 13. Maddesi kapsamında İş Kanunlarına İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. Maddesindeki ;"İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır" şeklindeki düzenleme ile emsal tam zamanlı işçi çalışma süresi olan haftalık 45 saatin üçte ikisine denk gelen haftalık 30 saat ve altında kalan çalışmalar kısmi süreli çalışmanın olarak kabul edileceği, tüm dosya kapsamından davacının haftada 5 gün günde 7 saatten haftada toplam 35 saat çalışmasının olduğu, günlük mesaisinin tamamını bu işe harcadığı, harcadığı mesai saati itibariyle başka bir iş yapma imkanının bulunmadığı, tüm usta öğreticilerin ders saati karşılığı çalıştıkları gerekçesiyle kısmi zamanlı çalışan olarak kabullerinin dürüstlük kuralı ile bağdaşmayacağı, ders ücreti karşılığı çalışma yapılıyor olmakla birlikte ücretlerin aylık ödendiği, uygulamada da usta öğreticilerin hizmetlerinin aylık 30 gün üzerinden kuruma bildirilmeye başlandığı, davacının da son dönemde hizmetlerinin bu şekilde kuruma bildirildiği, böylece davacının tespit istediği dönemde tam zamanlı olarak çalıştığı” gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

4.Kararın davalılar temyizi üzerine, çoğunluk görüşü ile davacının kısmi süreli çalıştığı ve kurumca buna göre bildirim yapıldığı, davanın reddi gerektiği” gerekçesi ile bozulmasına karar verilmiştir.

5.Davacının usta öğretici olarak Davalı Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Halk Eğitim Merkezinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89 ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununun 47. Maddesi kapsamında çalıştırıldığı ve puantaj kayıtlarına göre haftanın beş günü 07.10.1991 tarihinden 27.05.2010 tarihine kadar çalıştığı, 2008 yılı sonrası bildirimlerinin aynı çalışma olmasına rağmen tam süreli olarak kuruma bildirildiği, ancak öncesinde haftalık 35 saat kayıtlarla sabit olmasına rağmen, 30 saat üzerinden aylık veya dönemsel kısmi süreli bildirildiği anlaşılmaktadır.

6.Herşeyden önce davacının çalışması, 4757 sayılı İş Kanunu mevzuatı kapsamında çalışmamış ve bu nedenle gerek bu kanun ve gerekse 1475 sayılı daha

önceki İş Kanunu kapsamında değerlendirilmez ise de çalışanlar için çalışmanın kısmi ya da tam süreli olduğundan bir ayrıma gidilmemelidir.

7.Kaldı ki 657 sayılı kanunun 89 ve 1739 sayılı kanunun 47. Maddesindeki kısmi çalışma, geçici görevli usta öğreticiler içindir. Davacının 1991-2010 yılları arası çalışmasında geçici bir çalışmadan söz edilemez. Dosyada sözleşmeler olmadığı gibi davacının haftalık 35 saat çalışması, kısmi çalışma 30 saatten fazla olamayacağından, 30 saat bildirilmiştir. Oysa davacının haftanın beş günü günde 7 saat derse girdiği puantaj kayıtları ile sabittir. Ders saatleri arası çalışmadan sayılan ara dinlenmeler de dikkate alındığında, davacının tüm mesaisini davalıya ait işyerinde geçirdiği ve tam çalıştığı kabulü gerekir.

8.Sonuç olarak davacının tam süreli olarak çalıştığı kabulü dosya içeriğine uygun olduğundan kararın onanması gerekir. Açıklanan nedenlerle çoğunluğu bozma gerekçesine katılmamıştır.