

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
18. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3668

Karar No. 2025/833

Tarihi: 12.06.2025

●**ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI KANUNU
KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN BELİRLİ SÜRELİ
İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞMAK ZORUNDA
OLDUKLARI
BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİYLE
ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINA
GİRMEYECEĞİ**

ÖZETİ 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 2/b Maddesinde, anılan kanuna tabi olan kurumlar arasında, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri sayılmıştır. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi, özel eğitim gerektiren bireylerin konuşma ve dil gelişim güçlüğü, ses bozuklukları, zihinsel, fiziksel, duygusal, sosyal, duygusal veya davranış problemlerini ortadan kaldırmak ya da etkilerini en az seviyeye indirmek, yeteneklerini yeniden en üst seviyeye çıkarmak, temel öz bakım becerilerini ve bağımsız yaşam becerilerini geliştirmek ve topluma uyumlarını sağlamak amacıyla faaliyet gösteren özel öğretim kurumları, olarak tanımlanmıştır.

Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulu' nun 23.02.2018 tarih, 2017/1 Esas - 2018/2 Karar sayılı içtihadı birleştirme kararında "5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında çalışanların iş sözleşmelerinin üst üste yenilense dahi yasadan kaynaklandığı ve belirli süreli iş sözleşmesi olması özelliğini koruduğu, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların iş güvencesi hükümlerinden

yararlanamayacaklarına" karar verilmiştir. Yargıtay Kanunu'nun 45/5. maddesi "İçtihadı birleştirme kararlarının benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, Dairelerini ve Adliye Mahkemelerini bağlayacaktır.

Dava konusu uyuşmazlıkta, davalı özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde fizyoterapist olarak 5580 sayılı Yasa kapsamında çalışan davacının, davalı yanında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı anlaşılmaktadır.

İlk derece mahkemesince verilen karara karşı istinaf başvurusu üzerine dosya Dairemize gönderilmekle incelendi.

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

DAVACININ İSTEMİNİN ÖZETİ

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı işyerinde fizyoterapist olarak çalışmaktayken iş akdinin işveren tarafından 23.05.2023 tarihinde haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, işe başlangıç tarihi 07.11.2022 tarihi gözükse de önceki işveren olan Yarınlar Özel Eğitim Ltd.Şti isimli şirket ile davalı şirket arasında organik bağ bulunduğunu, davalı işveren tarafından kendisine mobbing yapıldığını, eğer işten kendi isteği ile çıkmaz ise başkaca hiçbir yerde çalışamayacak şekilde işten çıkışının yapılacağı yönünde korkutulduğunu, çalışma süresi boyunca verilen tüm emir ve talimatları layık ile yerine getirdiğini, kurum kayıtlarında kısa çalışma görülsede hiç kısa çalışma yapmadığını, yapsa dahi zaten bu sürelerin hizmet süresinden sayılması gerektiğini, davalı işveren yazılı ve açık bir fesih sebebi belirtmediğini, bu sebeple feshin haksız ve geçersiz olduğunu belirtilen sebeplerle feshin geçersizliğine ve işe iadesine ,yasal sürede işe başlama başvurusu yapılması halinde 4 aylık süreye ilişkin ücret ve diğer hakların ödenmesine, işe iade kararına davalı tarafın uymaması halinde 8 aya kadar ücreti tutarında tazminatın davalıdan tahsilini talep etmiştir.

DAVALININ CEVABININ ÖZETİ

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının davalı-müvekkili iş yerinde 07.11.2022 tarihinde işe başlamış olup iş akdi davacının devamsızlığı nedeni ile 23.05.2023 tarihinde sonlandırıldığını, davacının işe iade davası açabilmesi için iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerektiğini, davacının iş akdi 1 yıl süreli olup işe iade davası açma hakkı bulunmadığını, davacının, davalı-müvekkili şirkette çalışırken sürekli ve sistematik bir şekilde psikolojik tacize maruz kaldığı yönündeki beyanları gerçeği yansıtmadığını, davacı, davalı- müvekkili şirkette özel öğrencilere eğitim veriyor olmasına rağmen bu durumun özelliklerini hiçe saydığını, davacının 25.01.2023 tarihinde okula gelen bir veli ile tartışıp öfkesini kontrol edemediğini, veliye ve öğrenciye hakaretler ettiğini, bu durum iş yeri kamera kaydından da açıkça

tespit edildiğini, davacının eğitim verdiği öğrencilere ve ailelerine karşı sürekli olarak öfkeli hareketler sergilediğini, sınıf içi kurallara uymayarak tutarsız davranışlar sergilediğini, bu nedenle defalarca uyarıldığını, davranışlarını kontrol etmesi talep edilmesine rağmen davacı bu davranışlarını düzeltmediği gibi öfke kontrolü sorunu yaşamaya başladığını, davacı iş akdi sonlanmadan önce bir öğrenci velisine karşı yeniden iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranışlar sergilemesi karşısında yeniden uyarı aldığı ve uyarı alması üzerine işe gelmemeye başladığını, davacı 02.05.2023 başlangıç, 07.05.2023 bitiş ve 07.05.2023 tarihli iş göremez raporu almış olup, 09/05/2023 tarihinde işe başlaması gerekirken 09/05/2023-13/05/2023 tarihleri arasında ve 17/05/2023-18/05/2023 tarihinde işe gelmediğini ve devamsızlık nedeni ile iş akdinin sonlandırıldığını, davacının iş davası açmaktaki tek amacının işe iade talebinin iyi niyetli olmadığını, asıl amacının işe iade sonuçlarından yararlanarak haksız kazanç sağlamak olduğunu, davacının priminin eksik yatırıldığını iddia ettiği Şubat ayında ülkemizde çok büyük bir deprem yaşanmış olup bu depremin davacının çalışmakta olduğu Adana ilini de etkilemesi nedeni ile eğitim kurumlarının tatil edilmiş olup davacının çalışmaya devam etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu belirtilen nedenlerle açılan davanın reddini savunmuştur.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

İlk derece mahkemesi tarafından; "...1) *Davanın KABULÜ ile; davalı işverence yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının davalı iş yerinde İŞE İADESİNE,*

2) *Davacının yasal süre içinde işe başlatılmak için başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken iş güvencesi tazminatının fesih nedeni ve davacının kademi dikkate alınarak takediren dört aylık çiplak brüt ücreti olarak belirlenmesine ve dava tarihi itibarıyla bu alacağın miktarının 53.658,00 TL brüt olarak tespitine,*

3) *Davacının işe başlatılması için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davalı tarafından davacıya ödenmesi gerektiğinin tespiti ile bu alacağın miktarının dava tarihi itibarıyla 48.342,30 TL brüt olarak tespitine,..." karar verilmiştir.*

İSTİNAF NEDENLERİ

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacının, davalı şirkette 07.11.2022 tarihinde işe başladığını, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olup sözleşme süresinin 1 yıl olduğunu, davacının iş sözleşmesinin belirli süreli olmasına, iş sözleşmesinin dava dosyasına sunulmuş olmasına ve işe iade davası açmasının hukuken mümkün olmamasına rağmen mahkeme tarafından bu hususa dikkat edilmediğini, bu hususta bir değerlendirme yapılmadan eksik ve hatalı inceleme ile davacının işe iadesine karar verildiğini, duruşmalı yapılacak istinaf incelemesi sonucunda iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunu ve davacının

işe iade davası açma şartları oluşmadığından davasının reddine karar verilmesi gerektiğini, mahkeme tarafından dava dosyası içerisine aldırılan ve iş yeri giriş-çıkış kayıtlarını gösteren kamera kayıtlarının dava dosyası içerisine

sunulduğunu, kamera kayıtlarının bilirkişi tarafından çözümlenmiş olduğunu, davacının, tutanak tutulan tarihlerde işe gelmediğinin kamera kayıtları ile ispatlanmış olmasına rağmen, mahkemece bu hususun göz ardı edildiğini, tutulan tutanakların samimi olmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verildiğini, bilirkişi raporunda tutanak tarihi olan 09.05.2023- 10.05.2023- 11.05.2023- 12.05.2023- 13.05.2023- 17.05.2023 ve 18.05.2023 tarihlerinde davacının 08.43-09.48 saatleri arasında iş yerine girişinin olmadığını, 16.37-17.25 saatleri arasında iş yerinden çıkışının olmadığını, mesainin başladığı saatten 1 saat sonrasına ve mesainin bitmesinden 1 saat sonrasına kadar yapılan kayıtlarda davacının iş yerine hiç gelmediğinin açıkça somut bir belge ile ispatlanmasına rağmen, mahkeme tarafından olayın üzerinden 1 yıl geçtikten sonra dinlenen ve tam hatırlayamayan tanık beyanlarına göre tutanakların doğruluğunun ispatlanmadığı gerekçesi ile davanın kabulü yönünde hüküm tesis edilmesinin hatalı olduğunu, kamera kayıtlarının tutanakların doğruluğunu şüpheye yer bırakmayacak şekilde ispatladığını, bu nedenle hatalı hükmün istinaf incelemesi sonucunda kaldırılarak haksız ve hukuka aykırı açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiğini, davacının iş yerindeki çalışma döneminde, hep sorunlu bir tavır sergilediğini, gerek işverenlerle amirlerine gerekse de iş arkadaşlarına karşı iş ahlakı kurallarına aykırı şekilde davrandığını, tüm yargılama boyunca da bu durumu sürekli olarak beyan ettiğini, davacının iş yerinde tartışma ve kavga çıkardığını dava dosyası içerisine sunmuş oldukları bilirkişi tarafından incelemesi yapılan CD kaydı ile de açıkça ispatlandığını, davacının dava açmakta samimi olmadığını, amacının iyi niyet kurallarına aykırı olarak haksız kazanç elde etmeye çalıştığını açıkça gösterdiğini beyanla, ilk derece mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE

Dairemizce istinaf incelemesi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355'inci maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

Dava, işveren tarafından yapılan feshin geçersizliği ve davacının işe iadesi istemine ilişkindir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Karara karşı davalı vekili İstinaf yoluna başvurmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerekir.

Dosya içeriğine göre davacı, bedensel engelli bireyler için fizyoterapist olarak belirli süreli sözleşme imzalayarak davalı bünyesinde çalışmış ve bu sözleşme İl Millî Eğitim Müdürlüğüne onaylanmıştır. Sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir.

5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 2/b Maddesinde, anılan kanuna tabi olan kurumlar arasında, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri sayılmıştır. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi, özel eğitim gerektiren bireylerin konuşma ve dil gelişim güçlüğü, ses bozuklukları, zihinsel, fiziksel, duyuşsal, sosyal, duyuşsal veya davranış problemlerini ortadan kaldırmak ya da etkilerini en az seviyeye indirmek, yeteneklerini yeniden en üst seviyeye çıkarmak, temel öz bakım becerilerini ve bağımsız yaşam becerilerini geliştirmek ve topluma uyumlarını sağlamak amacıyla faaliyet gösteren özel öğretim kurumları, olarak tanımlanmıştır.

Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulu' nun23.02.2018 tarih, 2017/1 Esas - 2018/2 Karar sayılı içtihadı birleştirme kararında "5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında çalışanların iş sözleşmelerinin üst üste yenilense dahi yasadan kaynaklandığı ve belirli süreli iş sözleşmesi olması özelliğini koruduğu, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaklarına "karar verilmiştir. Yargıtay Kanunu' nun 45/5. maddesi "İçtihadı birleştirme kararlarının benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, Dairelerini ve Adliye Mahkemelerini bağlayacaktır.

Dava konusu uyuşmazlıkta, davalı özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde fizyoterapist olarak 5580 sayılı Yasa kapsamında çalışan davacının, davalı yanında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı anlaşılmaktadır.

İş sözleşmesinin kanun gereği belirli süreli olması sebebiyle davacının iş güvencesi hükümlerinin düzenlendiği 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesindeki yasal şartları taşımadığı anlaşılmaktadır. Buna göre davanın reddi gerekirken davanın kabulüne dair verilen karar hatalıdır. Nitekim Konya BAM 9. HD'nin 2024/1395 Esas, 2024/1278 Karar; Bursa BAM 9. HD'nin 2020/1758 Esas, 2020/2256 Karar; Sakarya BAM 9. HD'nin 2019/593 Esas, 2019/889 Karar; sayılı ilamları da benzer niteliktedir. Davalının istinaf nedenleri bu açıdan yerinde görülmüştür.

Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında davalının istinaf talebinin kabulüne ile bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b-2 nci maddesi gereğince İlk Derece Mahkeme kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında karar vermek gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-Davalının duruşma talebinin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353 üncü maddesi uyarınca REDDİNE,

2-Davalının istinaf başvurusunun KABULÜNE,

3- Adana 3. İş Mahkemesinin2023/156Esas, 2024/413 Karar sayılı kararının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b-2 nci maddesi gereğince düzeltilerek yeniden hüküm kurulmak üzere KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi hükmü yerine geçmek üzere;

4-Davanın REDDİNE,

a)Alınması gerekli 615,40-TL.karar ve ilam harcından peşin alınan179,90-

TL'nin mahsubu ile bakiye 435,50- TL. harcın davacıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

b) Arabulucu ücreti olan 1.680,00 -TL'nin davacıdan alınarak HAZİNEYE İRAD KAYDINA,

c) Davacı tarafından sarfedilen yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

d) Davalı tarafından sarfedilen 1.401,00. TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

e) Davalı kendisini vekille temsil ettirdiğinden hüküm tarihinde yürürlükte bulunan tarife gereğince hesaplanan 30.000,00- TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

f) Tarafların yatırdığı gider avansından artan kısmın yatırana iadesine,

4-İstinaf incelemesi yönünden;

a) Davalı tarafından peşin olarak yatırılan istinaf karar harcının talebi halinde davalıya iadesine,

b) İstinaf aşamasında davalı tarafından yapılan 1.593,40. TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

c) İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

5- HMK'nın 359. maddesinin 4.fıkrası gereği kararın tebliği ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesince yerine getirilmesine,

6-İstinaf gider avansından arta kalanın yatıran tarafa iadesine,

Dair dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda, 7036 sayılı Yasanın 8/a maddesi uyarınca kesin olmak üzere 12.06.2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.