



GÜCÜMÜZ BİRLİĞİMİZDİR

ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİ İÇİN HAKLARIMIZ KILAVUZU

OCAK 2021

ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİ İÇİN
HAKLARIMIZ KILAVUZU

OCAK 2021



**GÜCÜMÜZ
BİRLİĞİMİZDİR**

Değerli Öğretmenimiz,

Elinizdeki bu kitapçık, Birlik Sendikası üyesi özel okul öğretmenleri ve avukatları tarafından hazırlandı. İşyerlerinde sıklıkla karşılaştığımız sorunlar ile haklarımıza dair sorularımızı avukatlarımız, Birlik Sendikası ile ilgili merak edilenleri ise öğretmenler yanıtladı.

Bu kılavuz öğretmenlerin yaşadığı sorunlara tek başına çare değil. Ancak bir sorumuz olduğunda danışabileceğimiz bir rehber ve bizim gibi başka öğretmenlerle bir araya gelmek, meslektaşlarımızı bilgilendirmek için bir araçtır.

Bu kılavuzda yer alan başlıklar, öğretmenlerin Birlik Sendikası'na sıkça yönelttiği sorulardan yola çıkarak sorularımıza/sorunlarımıza yönelik genel bir çerçeve çizmeyi hedefliyor. Ancak, her sorun kendisine özel yanıtlar da içerebilir. Bu nedenle işyerinizde yaşanan sorunlarla ilgili sendikamıza ulaşabilir, sendikamızdan destek talep edebilirsiniz.

Henüz yanıtlamadığımız başka sorularınız için de sendikamıza ulaşabilirsiniz.

Birlik Sendikası Genel Yönetim Kurulu

@BirlikSendikasi

@birliksendikasi



Soğanlık Yeni Mahalle Baltacı Mehmet Sk. No: 4 AC Moment A Blok Kat: 9 D: 104 Kartal / İstanbul

iletisim@birliksendikasi.org

www.birliksendikasi.org

@birliksendikasi

0 (530) 662 52 36

İÇİNDEKİLER

- › **Sözleşme imzalarken nelere dikkat etmeliyim? Kurum, sözleşmemin bir örneğini bana vermeyecek olursa ne yapabilirim?** **8**
- › Kırtasiye parası dediğimiz Eğitim-Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği, özel okulda çalışan öğretmenlere de ödenmek zorunda mı? Bizim ödeneğimiz kim tarafından ödenecek? Ödenmez ise haklarım neler?
- › **Çalışmakta olduğum kurum, her sözleşme döneminin sonunda öğretmenlerden istifa dilekçesi vermelerini istiyor. Gerekçe olarak İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nden istifa onayı istendiğini söylüyorlar. İstifa dilekçesi vermek zorunda mıyım?** **9**
- › Kıdem tazminatı hakkım var mı? Kıdem tazminatı talebim zaman aşımına uğrar mı? Ne zamana kadar talep etmeliyim?
- › **Haksız şekilde işten çıkarıldım; işe iade davası açabilir miyim, ihbar tazminatı talep edebilir miyim?** **10**
- › İçinde bulunduğumuz salgın sürecinde, okulumuzda koruyucu önlemler yeterince alınmıyor ve hijyen koşulları sağlanmıyor. Patronun koruyucu önlemleri almaması nedeniyle başvurulabilecek hukuki yollar nelerdir?

- › **Okul yönetiminin başvurusu sonucunda bir süredir kısa çalışma ödeneği almaktayım. Kısa çalışma ödeneği ile ilgili olarak nelere dikkat etmeliyim? Bu konuda ne gibi haksızlıklara uğrayabilirim?** **11**
- › Özel okul öğretmenlerinin ek ders ücreti hakkı var mı? Patronum beni 40 saat çalıştırabileceğini söylüyor. Şu an 40 saatten fazla derse giriyorum. Bu yasal mı?
- › **Ay sonunda hesabıma, anlaştığımız ücretten daha düşük ücret yatırılıyor ve üstü elden veriliyor. Haklarım neler?** **14**
- › Hesabıma yatırılan ücretin bir kısmını patron elden geri vermemi istiyor. Vermeli miyim?
- › **Çalıştığım kurum beni okulun başka bir yerde bulunan şubesinde görevlendirebilir mi?** **15**
- › Sözleşmemde görev yeri değişikliğini önceden kabul etmiş olduğum ileri sürülerek, yaşadığım yerden çok uzakta olan bir şubede çalışmaya zorlanıyorum, bu durumda ne yapabilirim?
- › **Çalıştığım kurum ya da şubenin eğitim yılı ortasında kapanması mümkün mü? Okul kapanıp, tüm işçiler işten çıkarılacak olursa nelere dikkat etmeliyim?** **16**

- › Okulda kurucu/yönetici tarafından sürekli şekilde baskıya maruz kalıyorum. Bana mobbing uyguladıklarını düşünüyorum. Ne yapmam gerekir? **16**
- › **Okulda çalıştığım saatlerin dışında etütler veriyorum, sınav gözetmenliği yapıyorum ama bunları nasıl kanıtlayacağımı bilmiyorum. Bu ek görevlerle ilgili haklarım neler?** **17**
- › Kadın öğretmen olarak belirli süreli iş sözleşmemi evlilik sebebiyle sona erdirirsem kıdem tazminatına hak kazanabilir miyim? **18**
- › **Sözleşmemde, sözleşmeyi feshedecek olursam 10 maaş tutarında cezai tazminat ödeyeceğim şeklinde bir hüküm var. Bu nedenle tazminat ödememek için işyerindeki tüm olumsuzlukları sineye çekmek zorunda kalıyorum. Ne yapmalıyım?** **18**
- › Haklarım kanunlarda yazıyor olsa da işten çıkarılma korkusuyla bunları patrona karşı ileri sürmekten çekiniyorum. Sözleşmemde veya bordromda yazan her şeyi, aleyhime bile olsa imzalamak zorunda kalıyorum. Ne yapabilirim? **19**

- › **Özel okulda çalışan öğretmenler sendika üyesi olabiliyor mu? Patron beni sendikalı olduğum için işten çıkarabilir mi? Çıkarırsa ne gibi haklarım var?** **19**
- › Mesleğimle ilgili bir dernek üyesiyim. Yine de Birlik Sendikası'na üye olabilir miyim? **20**
- › **Devlet ataması bekliyorum. Sendikaya üye olursam sorun yaşar mıyım?** **20**
- › Birlik Sendikası ne amaçlıyor? **20**
- › **Sendikalı özel okul öğretmenlerinin talepleri nelerdir?** **21**
- › Birlik Sendikası'na yalnızca öğretmenler mi üye olabiliyor? **22**
- › **Birlik Sendikası ile Patronların Ensesindeyiz (PE) arasında nasıl bir ilişki var?** **23**
- › Birlik Sendikası'na nasıl üye olabilirim? **24**

Sözleşme imzalarken nelere dikkat etmeliyim? Kurum, sözleşmemin bir örneğini bana vermeyecek olursa ne yapabilirim?

Sözleşmenizden esasen kabul etmeyeceğiniz fakat imzalamakla sizi bağlayacak olan kimi hükümler (örneğin kurumun başka bir okulunda çalıştırılmaya önceden onay vermek veya işten ayrılmanızı halinde kuruma cezai tazminat ödemek) yer alıyor olabilir. Bu nedenle sözleşmenizi imzalamadan önce okumanız çok önemlidir.

Sözleşmeyi okumanıza olanak tanınmazsa veya okuduğunuz zaman onaylamadığınız bir hüküm varsa, “Sözleşmeyi okuma imkanım olmamıştır”, “Sözleşmede yazılı’ıncı maddeyi kabul etmiyorum” gibi bir kayıt yazarak imzalamak sizi olası haksızlıklardan koruyacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmenizin kurum yetkilisi tarafından imzalanmış olan bir örneğinin size verilmesi yasal hakkınızdır.

Bu sözleşme olası bir uyuşmazlıkta en önemli delil olacağı için bir örneğinin tarafınıza verilmesini kurumunuzdan yazılı olarak talep edebilirsiniz. Yine de vermezlerse; kurumu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ne şikâyet edebilir ve yazacağınız bir dilekçe ile sözleşmenizi onaylı bir örneğini İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nden de talep edebilirsiniz.

Kırtasiye parası dediğimiz Eğitim-Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği, özel okulda çalışan öğretmenlere de ödenmek zorunda mı? Bizim ödeneğimiz kim tarafından ödenecek? Ödenmez ise haklarımız neler?”

Gerek yasal düzenlemeler gerekse de Milli Eğitim Bakanlığı’nın yayımladığı genelgelerle “Eğitim Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği”nin özel okul öğretmenlerine de ödenmesi gerektiği artık tartışmasız hale gelmiş bulunmaktadır. **Bu ödeneğin, öğretim yılına başlanan ay içinde ödenmesi gerekir ve ödemek özel okullarda patronun yükümlülüğündedir.** Öte yandan “kırtasiye parası” olarak bilinegelse de öğretmen bu ödeneği dilediği şekilde kullanabilir. Patronun kırtasiye malzemelerini sağlaması, ödeneğin eksik ödenmesi ya da ödenmemesi için gerekeceğidir.

Eğitim öğretim yılına hazırlık ödeneğinin miktarı her yıl değişir ve öğretim yılı başında Milli Eğitim Bakanlığı’nca kamuoyuna duyurulur. Ödenekten damga vergisi dışında bir kesinti yapılamaz. Özel okullarda çalışan öğretmenlere, en az resmi okullarda çalışan öğretmenlere ödenen miktar kadar ödenmesi gerekir.

Yasal hak niteliğinde olan ödeneğin ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde 5 yıl içinde yasal yollara başvurarak ödeneklerinizi talep edebileceğiniz gibi, bu husus sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle feshi için de dayanak oluşturabilecektir.

Patronun ödeneğinizi bankadan yatırıp tekrar elden iadesini istemesi açıkça kötü niyetlidir ve hukuka kesin olarak aykırıdır. Bankaya yatan ödeneğinizi kesinlikle iade etmemelisiniz. Aksi halde hak ettiğiniz ödenek ödenmiş gibi görüneceğinden hukuki yoldan talep etme imkânınız ortadan kalkabilir.

Çalışmakta olduğum kurum, her sözleşme döneminin sonunda öğretmenlerden istifa dilekçesi vermelerini istiyor. Gerekeceği olarak İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nden istifa onayı istendiğini söylüyorlar. İstifa dilekçesi vermek zorunda mıyım?

Çalıştığı kurumdan kendi rızasıyla ayrılmayan bir öğretmenin istifa dilekçesi verme gibi bir zorunluluğu kesinlikle bulunmamaktadır. Patronun sizi böyle bir dilekçe vermeye zorlaması hukuka aykırıdır. Milli Eğitim Müdürlüklerinin yasaya aykırı nitelikte olan böyle bir talepte bulunması mümkün olmadığı gibi **unutmayın ki; istifasını veren bir öğretmen kıdem tazminatı ve işsizlik ödeneği gibi haklarından vazgeçmiş sayılacaktır.** Bu sebeple; eğer ki kurumunuzdan kendi isteğinizle ayrılmanız söz konusu değilse kesinlikle istifa dilekçesi vermemeli ve arkadaşlarınızı da bu konuda uyarmalısınız. Kurumun sizi istifa dilekçesi vermeye zorlaması halinde; İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve Alo 170’e kurum hakkında şikâyetle bulunabilirsiniz.

Sizinle kendileri sözleşme yenilemedikleri halde sizi istifa dilekçesi vermeye zorluyorlarsa; kurumunuza bir ihtarname çekmeniz haklarınızın korunması bakımından yararınıza olacaktır.

Kıdem tazminatı hakkım var mı? Kıdem tazminatı talebim zaman aşımına uğrar mı? Ne zamana kadar talep etmeliyim?

Aynı kuruma bağlı olarak en az bir yıl boyunca çalıştıysanız ve sözleşmeniz sizin isteğiniz ve kusurunuz olmaksızın sona ermiş ise **kıdem tazminatına hak kazanırsınız**. Süresi sona eren sözleşmeniz, sizin istek ve iradenizin dışında, kurum tarafından yenilenmemesi halinde de (SGK'ya çıkış kodunuz "5" olarak bildirilmişse) yine kıdem tazminatına hak kazanırsınız.

Kıdem tazminatınızı yasal yollardan talep etmeniz için zaman aşımı süreleri 25.10.2017 tarihinden önce işten çıkarılmış iseniz işten çıkarıldığınız tarihten itibaren 10 yıl; 25.10.2017 tarihinden sonra işten çıkarıldıysanız 5 yıldır. Bu süreler içinde yasal yollara başvurmanız halinde kıdem tazminatınıza faiziyle birlikte hak kazanmanız mümkündür.

Haksız şekilde işten çıkarıldım; işe iade davası açabilir miyim, ihbar tazminatı talep edebilir miyim?

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu, 2018 yılında verdiği ve tüm mahkemeleri bağlayan kararıyla; özel okulda çalışan öğretmenlerin belirli süreli sözleşme ile çalışmakta oldukları için ihbar tazminatı ve işe iade talebi hakları bulunmadığına hükmetti. Bu nedenle şu an özel okul öğretmenlerinin **işe iade davası açma ve ihbar tazminatı** hakları bulunmamaktadır.

İçinde bulunduğumuz salgın sürecinde, okulumuzda koruyucu önlemler yeterince alınmıyor ve hijyen koşulları sağlanmıyor. Patronun koruyucu önlemleri almaması nedeniyle başvurulabilecek hukuki yollar nelerdir?

Patronlar, gerek iş güvenliği ve işçi sağlığının korunmasına dair yükümlülükleri gerekse de "işçiyi koruma ve gözetme" yükümlülüğü çerçevesinde işçilerin işyerinde bulunduğu süre boyunca sağlıklarının korunması için her türlü tedbiri almakla yükümlüdür. **Bu tedbirlerin maliyeti işçilere yansıtılamaz.**

Salgın sürecinde işyerinde özellikle genelin kullanımına açık alanlarda hijyen koşullarının sağlanması, lavabolarda sabun veya yapılan işin niteliğine göre tıbbi dezenfektan bulundurulması,

işçilere koruyucu maske dağıtılması gibi önlemler ilk akla gelen tedbirlerdendir.

Yeterli önlemlerin alınmaması nedeniyle işçilerin sağlığının riske girdiği durumların öncelikle o işyerinde çalışan kişilerce tutanak altına alınmasını öneriyoruz. Bu tutanak ek yapılarak okul yönetiminden gerekli önlemlerin alınması ve maliyetin okul yönetimince sağlanması talep edilmelidir. Çalışanların bu tespiti ve tedbir talebine rağmen okul yönetiminin bu yükümlülüğe kayıtsız kalması veya aykırı davranması halinde 6331 sayılı yasa doğrultusunda işçilerin işçilik hakları etkilenmeyecek biçimde çalışmaktan kaçınma hakları bulunmaktadır. Yani okulda çalışanlar gerekli önlemler alınıncaya kadar ücret hakları etkilenmeyecek şekilde iş bırakmak suretiyle çalışmaktan kaçınabileceklerdir.

Olası hak kayıplarının önlenmesi bakımından bu sürecin örgütlü yürütülmesi son derece önemlidir. Haklarınıza zarar gelmeksizin gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak için başvuracağınız yasal çalışmaktan kaçınma hakkının -varsa sendikanızın kararı ve yönlendirmeleriyle- hukuka uygun şekilde kullanılmasını önermekteyiz.

Okul yönetiminin başvurusu sonucunda bir süredir kısa çalışma ödeneği almaktayım. Kısa çalışma ödeneği ile ilgili olarak nelere dikkat etmeliyim? Bu konuda ne gibi haksızlıklara uğrayabilirim?

Kısa çalışmanın iki çeşidi vardır: Birincisi işyerinde faaliyetin tamamen durması, diğeryse işyeri faaliyetinin önemli ölçüde azalmasıdır. İşyerinde faaliyet tamamen durmuş ise patron maaş ve SGK prim ödemesi yapmaz ve işçinin çalışma yükümlülüğü ortadan kalkar. Bu duruma hukukta iş sözleşmesinin askıda olması denir. Böyle bir durumda işçinin son 12 ayda aldığı ortalama günlük brüt ücretinin %60'ı aylık olarak hesaplanarak ve içinden vergi kesintisi yapılarak İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenir.

Eğer işyerinde faaliyet tamamen durmamış olup işçi kısmen çalıştırılmaktaysa; patron işçiyi çalıştırdığı gün sayısı kadar maaş ödemesi yapmak ve SGK primi ödemekle yükümlüdür. Çalışılmayan günlere dair ücretin yüzde 60'ı ise İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenir.

Yani işçi haftalık izin günü de dâhil olmak üzere 10 gün çalıştırılmış ise bu süreye ilişkin ücreti patron tarafından ödenmeli ve 10 günlük SGK prim ödemesi de patron tarafından yapılmalıdır. Geri kalan 20 günlük brüt ücretinin yüzde 60'ı işsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenir fakat bu günlere dair SGK primleri yatırılmaz.

Kısa çalışma ile ilgili olarak dikkat etmeniz gereken en önemli başlıkları ayrı ayrı olasılıklar olmak üzere şöyle sıralayabiliriz:

- Uzaktan da olsa ders vermeye devam ettiğiniz halde SGK prim gününüz "0" ya da çalıştığınız günlerden daha az sayıda görünüyorsa olabilir,
- Kısa çalışma süresince çalışmış olduğunuz günlere dair ücretleriniz hiç ödenmiyor veya eksik ödeniyor olabilir,
- Çalışma sürelerinizde KÇÖ öncesine nazaran hiçbir azalma olmadığı halde; normal ücretiniz yerine kısa çalışma ödeneği alıyor olabilirsiniz,
- Patron kısa çalışma ödeneğinin üzeri olan bakiye ücretinizi elden ödüyor veya avans adı altında ödüyor olabilir.

Bu durumlarda bilin ki patron, hem ilgili kurumlara yalan söylemekte hem de sizin ücret ve emeklilik gibi haklarınızı gasp etmektedir! Bu haksızlığa dur demek için öncelikle diğer işçi arkadaşlarınızla beraber hareket etmeye ve haksız uygulamayı ortadan kaldırmaya gayret etmelisiniz!

Hukuka aykırı işlem yaparak sizi ve kamuyu zarara uğratan patronu, SGK'ya ve İŞKUR'a şikâyet edebilir, ücret alacaklarınız ve SGK primlerinizin ödenmesini sağlamak için hukuki yollara başvurabilirsiniz. Bu tür durumlar aynı zamanda işçi açısından haklı fesih sebebi olarak da ileri sürülebilecektir.

Özel okul öğretmenlerinin ek ders ücreti hakkı var mı? Patronum beni 40 saat çalıştırabileceğini söylüyor. Şu an 40 saatten fazla derse giriyorum. Bu yasal mı?

Her ne kadar Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde öğretmenlerin haftalık ders saati sınırının 40 saat olduğu düzenlenmiş ise de 40 ders saatinin üzerinde derse girmeleri mümkündür. Ancak sözleşmenizde yazan "aylık ücret karşılığı ders saatiniz" karşılığında en az asgari ücret ödenmesi gereken ders saati sayısını belirtir ve bu 20 saatten fazla olamaz.

Size haftalık 20 saati aşan tüm dersleriniz için aylık ücretiniz dışında ek ders ücreti ödenmesi gerekmektedir. Haftalık 40 saat sınırlaması ise siz kabul etmediğiniz takdirde size 40 saatin üzerinde ders sorumluluğu verilemeyeceği anlamına gelmektedir.

Somut olarak **özetlemek** gerekirse; sözleşmenizde aylık ücret karşılığı gireceğiniz haftalık ders sayısı 15 saat olarak yazıldıysa (ki bu kısım en fazla 20 saat olabilir) bu ders saatini tamamladığınızda en az asgari ücret tutarında olabilecek maaşınızı hak edersiniz. Sözleşmenizde yazan bu temel ders saatinin üzerine girdiğiniz tüm dersler için ise yine sözleşmede yazan ek ders ücretine hak kazanırsınız. Sözleşmede ders saati karşılığı ücreti kısmı yazmıyorsa bu durumda o yıl resmi okullarda çalışan öğretmenler için belirlenen ek ders ücreti miktarı esas alınır. Haftalık 40 saatin üzerinde derse girmek ise tamamen sizin onay ve rızanıza bağlıdır.

Her ne olursa olsun unutmayın ki, olası bir uyuşmazlık halinde girdiğiniz ders saatlerini kanıtlamak için haftalık ders programlarınızı saklamanız sizi koruyacak ve hakkınızı almanızı kolaylaştıracaktır.

Ay sonunda hesabıma, anlaştığımız ücretten daha düşük ücret yatırılıyor ve üstü elden veriliyor. Haklarım neler?

Size ödenen ücretin işverence, yazılı belgeyle ispatı gerekir. Banka hesap hareketleri bu hususta en önemli delillerdir.

Anlaştığınız ücret sözleşmenizde açıkça yazmaktaysa; banka kayıtları veya yazılı belge ile ispat edilemeyen eksik ödemelerin tümünü –zamanaşımına uğramaması için hak edildiği tarihten itibaren 5 yıl **içerisinde**- yasal yollara başvurarak talep etmeniz mümkündür. Bu durumda aleyhinize karar verilmesi olasılığı oldukça düşüktür.

Fakat aranızdaki ücret anlaşmanız sadece sözlü bir beyana dayanmaktaysa ve elden ödeme alıyorsanız; kaydı olmayan ödemeleri ispat etmeniz güçleşecektir. Bu durum, emeklilik veya işsizlik gibi durumlarda eksik ödenek almanıza yol açabilecektir. Böylesi bir durumda gerçeği yansıtmayan ücret bordrolarını imzalamamanızı ve primlerinizin gerçek ücretinizden ödenmesini sağlamak için çalışmaya devam ederken yazılı olarak ihtar göndermenizi önermekteyiz.

Hesabıma yatırılan ücretin bir kısmını patron elden geri vermemi istiyor. Vermeli miyim?

İster ücret veya ek ders ücreti, ister sosyal destek ödemesi, isterse eğitim öğretim yılına hazırlık ödeneği olsun maaş hesabına yatan herhangi bir ödemeyi iade etmeniz gerekmez. Patron iade isterse kendisinden “iadeyi ne sebeple istediği, ne kadar tutarda bir iade istediği” ve iade söz konusu olursa “sizden bu miktarı almış olduğuna dair” imzalı/kaşeli/yazılı bir beyan talep ediniz. Böyle bir yazılı belge verilmez ise iade yapmayınız.

Size böyle bir yazılı belge verilmezse, aslında hakkınız olan bir ödemenin elinizden alınması durumu söz konusudur. Hakkınız olan bir ödemeyi iade etmemeniz sebebiyle işten çıkarılmanız hukuka kesin aykırılık teşkil edeceğinden bu durumu kanıtlamanız halinde patron, sözleşmenizın kalan sürelerine dair ücretlerinizi de size tazminat olarak ödemek zorunda kalabilecektir.

Çalıştığım kurum beni okulun başka bir yerde bulunan şubesinde görevlendirebilir mi?

Her ne kadar aynı patrona bağlı olsa da çalışmakta olduğunuz görev yerinin -iş şartlarınızı zorlaştıracak şekilde- değiştirilmesi “çalışma koşullarında esaslı değişiklik” niteliğindedir. Bu tür değişiklikler ancak işçinin yazılı rızası alınarak yapılabilir.

Yazılı rızanız olmadan ve mağdur olacağınız şekilde başka bir şubede görevlendirilmeniz halinde; bu değişiklik sizi hukuken bağlamayacağından yeni görevlendirildiğiniz şubede işe başlama zorunluluğunuz yoktur. Eğer ki; başka şubede çalışmayı reddetmiş olduğunuz ve halen çalışmakta olduğunuz işyerine gitmiş olduğunuz halde burada çalışmanız çeşitli şekillerde engellenecek olursa bu durum haksız işten çıkarma sayılabilecektir. Tazminat haklarınızı korumak için, işyerinize gittiğiniz halde derse girişinizin engellendiğini tanıkların da imzasıyla derhal tutanak altına almalısınız.

Sözleşmemde görev yeri değişikliğini önceden kabul etmiş olduğum ileri sürülerek, yaşadığım yerden çok uzakta olan bir şubede çalışmaya zorlanıyorum, bu durumda ne yapabilirim?

İşe girerken yaptığınız sözleşmede başka şubede çalışmayı önceden yazılı olarak kabul etmiş iseniz; ancak “şube değişikliği için geçerli bir neden olmaksızın”, “kötü niyetli olarak” ve “iş koşullarınızı zorlaştıracak şekilde” görev yeriniz değiştirilmek isteniyorsa çalışma **koşullarında esaslı değişiklikten söz edebiliriz. Ancak bu koşullar söz konusu olursa, değişiklik sizi bağlamayacaktır**

Böylesi bir şube değişikliğini istememeniz halinde yapmanız gereken, öncelikle görev yeri değişikliğinin iş koşullarınızı olumsuz yönde etkilediğini ve bu değişikliği kabul etmediğinizi, nedenleriyle birlikte açıkça ve yazılı olarak kanıtlayabileceğiniz şekilde işverene bildirmektir.

Bu şartlarda yine de şube değişikliğini kabul etmediğiniz için işten çıkarılacak olursanız, yasal yollardan sadece kıdem tazminatınızı değil sözleşmenizın kalan sürelerine dair ücretlerinizi de tazminat olarak talep etmeniz mümkündür.

Çalıştığım kurum ya da şubenin eğitim yılı ortasında kapanması mümkün mü? Okul kapanıp, tüm işçiler işten çıkarılacak olursa nelere dikkat etmeliyim?

Özel okullar da esasen birer şirkettir ve kurucusu, bir ticari işletme niteliğinde olan özel okulu kapatmaya karar verebilir. Yönetmeliğe göre bir özel okul kurucusu okulu kapatmaya karar verirse bu durumu en az üç ay öncesinde öğretmenlere yazılı olarak bildirmek zorundadır. Üstelik okul ancak öğretim yılı sonunda kapanabilir. Kurucu bu koşullara uymadan okulu kapatacak olursa çeşitli cezalara çarptırılması mümkündür.

Okul kapatma kararı sizden kaynaklanmayan bir fesih sebebi olduğundan; içerideki tüm ücret alacaklarınızın yanı sıra kıdem tazminatlarınızın ve sözleşmenizin kalan sürelerine dair ücret alacaklarınızın tarafınıza ödenmesi gerekir. Hak kaybına uğramamak için alacaklarınızın tamamını en geç fesih tarihinde almanız yararınıza olacaktır. Aksi halde örneğin iflas gibi bir durum söz konusu olursa alacaklarınızın kavuşmanız süre ve miktar bakımından daha riskli hale gelebilecektir.

Okulda kurucu/yönetici tarafından sürekli şekilde baskıya maruz kalıyorum. Bana mobbing uyguladıklarını düşünüyorum. Ne yapmam gerekir?

İşyerinde mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıkırtma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişi veya kişilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir.

Ancak işyerlerinde sıkça karşılaşılan bir uygulamaysa da iş yargılamasında; aynı işçiyi hedef alan psikolojik yıldırmanın sürekliliğini ortaya koymak gerektiğinden mobbingin kanıtlanması oldukça zordur.

Mobbinge uğradığınızı düşünüyorsanız öncelikle, maruz kaldığınız

süreklileşen baskıyı tüm yönleriyle, olabildiğince açıkça ve tarihlendirerek, baskı uygulayan yöneticiye ve yöneticinin hiyerarşik üst makamına kanıtlayacağınız şekilde yazılı olarak bildirmenizi ve bu uygulamaya son verilmesini talep etmenizi önermekteyiz.

Talebinize rağmen psikolojik yıldırma devam edecek olursa; İş Kanunu'nun 24. maddesi çerçevesinde sözleşmenizi haklı nedenle feshetmeniz ve diğer tazminat alacaklarınızın yanı sıra manevi tazminat talep etmeniz mümkündür.

Öte yandan sağlığını etkilemesi kaçınılmaz olan bu durum karşısında tıbbi destek almanızı, maruz kaldığınız yıldırma nedeniyle ruh sağlığınızın olumsuz etkilendiğini gösteren herhangi bir teşhis konulması halinde ilgililer hakkında "eziyet" suçu nedeniyle suç duyurusunda bulunmanızı da önermekteyiz.

Okulda çalıştığım saatlerin dışında etütler veriyorum, sınav gözetmenliği yapıyorum ama bunları nasıl kanıtlayacağımı bilmiyorum. Bu ek görevlerle ilgili haklarım neler?

Öğretmenler, kural olarak ders saati ücretlendirme sistemine göre çalışmaktadırlar. Yani siz ileri sürüp ispatlamadıkça olası bir uyuşmazlıkta sadece verdiğiniz dersler karşılığı ücrete hak kazanırsınız. İster yüz yüze, ister uzaktan eğitim sürecinde verdiğiniz dersleri ve yaptığınız her türlü ek görevi ispatlayabilmek son derece önemlidir. Aksi halde gerçeği yansıtmasa da imzanızı taşıyan bordronuzun bulunması, daha sonra bu çalışmalarınıza dair ücret talep etmenizin önünde engel teşkil edecektir.

Bu nedenle **yöneticinin sizden istediği her türlü ek görevin talimatını yazılı (örneğin e-posta ile) vermesini talep etmek, eğer yazılı talimat olmazsa bu görevi yapmakla yükümlü olmadığınıza yine yazılı olarak bildirmek ücret talebiniz için önemli bir kanıt olacaktır.** Ayrıca yaptığınız tüm işlere ve verdiğiniz derslere delil olabilecek kayıtları mutlaka saklamanızı öneririz. Haftalık ders programınızın yanı sıra; veli aramaları için telefon dökümleri, uzaktan dersler ve toplantılar için sistem kayıtları, rapor gönderdiyseniz e-posta kayıtları gibi tüm kayıtlar delil olarak saklanabilir.

Kadın öğretmen olarak belirli süreli iş sözleşmemi evlilik sebebiyle sona erdirirsem kıdem tazminatına hak kazanabilir miyim?

Evlilik sebebiyle fesih hakkı, sadece kadın işçilere tanınan bir yetkidir. Bu hak işçiye, evlilikten itibaren bir yıl içinde kullanılması halinde kıdem tazminatını alarak işten ayrılma yetkisi vermektedir. Öte yandan özel okul öğretmenleri kanunen belirli süreli sözleşme ile çalışmakta olup evlilik sebebi ile fesih hakkı sözleşme ile sınırlandırılmış olabilir.

Eğer ki sözleşmenizde “sözleşmenin devam ettiği süre içinde haklı bir neden olmaksızın feshedilemeyeceği” yönünde bir ibare varsa, **sözleşme süresi içinde** evlilik sebebiyle yapacağınız fesih sonucunda kıdem tazminatı talep etme hakkınız da riske girebilir.

Ancak sözleşme bitim tarihiniz evliliğinizden itibaren bir yıl içindeki bir zamana denk geliyorsa ve kurum sizinle sözleşme yenilemek istiyorsa, bu durumda evlilik sebebiyle sözleşmenizi yenilemeyeceğinizi yazılı olarak bildirerek kıdem tazminatını talep etmeniz mümkündür.

Sözleşmemde, sözleşmeyi feshedecek olursam 10 maaş tutarında cezai tazminat ödeyeceğim şeklinde bir hüküm var. Bu nedenle tazminat ödememek için işyerindeki tüm olumsuzlukları sineye çekmek zorunda kalıyorum. Ne yapmalıyım?

İş sözleşmesinde yer alan cezai şartların her iki taraf için de karşılıklı, eşit ve ölçülü bir şekilde düzenlenmiş olması ve kamu düzenine uygun olması gerekir. Bu kriterlere uymayan cezai şart hükümleri geçersizdir.

Yani sadece öğretmen aleyhine cezai şart düzenlemesi varken, kurum aleyhine herhangi bir cezai şart düzenlemesi yoksa veya her iki taraf için de cezai şart olmasına rağmen bu şart öğretmen aleyhine olacak şekilde açıkça ölçüsüz ve eşitsiz ise sözleşmedeki bu hüküm geçersiz hale gelir.

Öte yandan işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı cezai şartla engellenemez. Mesela işçinin ücretleri ödenmiyorsa derhal fesih hakkı vardır ve bu hak sözleşme ile engellenemez. İşçinin haklı nedenle fesih hakkını kısıtlayan sözleşme hükümleri geçersizdir. İşçinin İş Kanunu 24. madde gereğince haklı fesih yetkisini kullandığı hallerde cezai şartta çarptırılması da söz konusu olamayacaktır.

Haklarım kanunlarda yazıyor olsa da işten çıkarılma korkusuyla bunları patrona karşı ileri sürmekten çekiniyorum. Sözleşmemde veya bordromda yazan her şeyi, aleyhime bile olsa imzalamak zorunda kalıyorum. Ne yapabilirim?

İşçilerin hakları uzun ve zorlu mücadeleler sonucunda kazanılarak kanunlara girmiştir. Fakat özel sektörde patronun kazancı öncelikli olduğundan gerek sözleşmenizde gerekse işyeri uygulamalarında haklarınız kısıtlanmaktadır. Yasalar, haklarınızın verilmemesi halinde tazminatınızı alarak işten ayrılabilceğinizi düzenlemiştir. Oysa hem çalışmaya devam edip hem de haksız duruma son vermeniz, ancak diğer arkadaşlarınızla birlikte güçlü bir ses olabilmenize bağlıdır.

Sendikal örgütlenme hakkı işçiler için en temel haklardan biridir. Tüm işçiler gibi öğretmenler de yalnız kalmayarak, **örgütlenerek**, birlikte karar alıp birlikte hareket ederlerse çalışmaya devam ederken haklarını koruma ve hatta ilerletme iradesine sahip olabilirler.

Özel okulda çalışan öğretmenler sendika üyesi olabiliyor mu? Patron beni sendikalı olduğum için işten çıkarabilir mi? Çıkarırsa ne gibi haklarım var?

Özel okul öğretmenlerinin sendikalı olmasının önünde hiçbir yasal engel bulunmamaktadır. Özlük hakları bakımından 4857 Sayılı İş Kanunu’na bağlı olarak çalışan özel okul öğretmenleri işçi sendikasına üye olabilirler. Patronun öğretmeni sendikalı olduğu için işten çıkarması ise açıkça hukuka aykırıdır. **Patron bir öğretmeni** **sırf sendikalı olduğu için işten çıkaracak olursa**, öğretmene diğer tüm alacakları ve kıdem tazminatının yanı sıra **en az bir yıllık brüt ücretlerinin toplamı kadar da sendikal ayrımcılık tazminatı** ödemeye mahkûm edilebilecektir.

Mesleğimle ilgili bir dernek üyesiyim. Yine de Birlik Sendikası'na üye olabilir miyim?

Dernek, vakıf ve benzeri sivil toplum kuruluşlarının üyesi olmak sendika üyeliği önünde engel teşkil etmez. Tüm bu kuruluşların işleyiş ve hedefleri birbirinden farklıdır. Sendikamızın üyeleri, hangi kuruluşa üye olunduğuna bakılmaksızın ortaklaşa belirlenen ilkeler çerçevesinde mücadele iradesi sergilemektedirler.

Devlet ataması bekliyorum. Sendikaya üye olursam sorun yaşar mıyım?

Sendika üyeliği anayasal bir haktır, bu nedenle bir kamu kuruluşuna atanmanızın önünde engel değildir. Hepimizin bildiği gibi, kamu çalışanlarının üye olabildiği sendikalar da mevcuttur. Sendikal hakkınızı kullanmak atanmanızın önünde engel olmadığı gibi, hukuki olmayan bir biçimde atanmanızın yapılmaması durumunda da sendikanız sizin koruma kalkanınızdır.

Birlik Sendikası ne amaçlıyor?

Tüm İşçilerin Birlik Mücadele ve Dayanışma Sendikası,

1. İşçi sınıfının ekonomik, sosyal haklarının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini,
2. İşçi sınıfının mücadelesinde dayanışma ve birliğin tesis edilmesini,
3. İşçi sınıfının sermaye sınıfına karşı mücadelesinde emek cephesini güçlendirecek çalışmalar yapılmasını ve çalışma yapanların desteklenmesini,
4. Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, inanç, din, mezhep ayrımı ve her türden ayrımcılığa karşı mücadele edilmesini,
5. Ülkemizde ve dünyada işsizlik, yoksulluk ve güvencesizliğe karşı mücadele ve dayanışma gösterilmesini,
6. Sosyal güvenlik sisteminin iyileştirilmesini,
7. Doğanın ve çevrenin korunması için çalışmalar yapılmasını,

kapitalizmin bu alanda yarattığı tahribata karşı mücadele verilmesini ve doğa ve çevrenin korunması için bilinç oluşturulmasını,

8. Uluslararası sendika ve konfederasyonlarla sendikal hak ve özgürlükler ve işçilerin ekonomik ve sosyal haklarının geliştirilmesi, birlik, dayanışma ve yardımlaşma için ortak çalışmalar yapılmasını temel amaç ve ilke sayar.

Sendikalı özel okul öğretmenlerinin talepleri nelerdir?

Basitçe ifade etmek gerekirse bizler; sömürülmediğimiz, haklarımızın tam olarak bizlere teslim edildiği bir işyerinde sağlıklı bir şekilde çalışabilmek istiyor ve mesleki itibarımızın yeniden tesis edilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Bu çerçevede belirlediğimiz acil taleplerimiz şunlardır:

- Maaşlarımız ve SGK primlerimiz eksiksiz bir şekilde ve zamanında ödenmelidir.
- Kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin uygulamalarına derhal son verilmelidir.
- Okullarda salgın koşullarına uygun önlemler alınmalı; maske, eldiven, siperlik gibi koruyucu elemanlar okul tarafından yeterli miktarda ve ücretsiz dağıtılmalıdır.
- Her öğretmene bilgisayar verilmeli, uzaktan eğitimde görev alan öğretmenlerin internet ve telefon faturaları ödenmelidir.
- Ücretlerimiz ve özlük haklarımız devlet okulu öğretmenleri ile eşitlenmelidir.
- Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin SGK girişleri hemen yapılmalıdır.
- Tüm personele ücretsiz öğle yemeği ve personel servisi sağlanmalıdır.
- Tüm şehirlerde, kamuda çalışan öğretmenlere tanınan indirimli ulaşım hakkı özel okul öğretmenlerine de tanınmalıdır.

Birlik Sendikası'na yalnızca öğretmenler mi üye olabiliyor?

Birlik Sendikası, işçilerin mevcut bölünmüşlüğü yerine bütünlüğünü esas alıyor. Yalnızca aynı meslekten işçilerin bir araya gelmesindenense, tüm işçilerin yaygın örgütlülüğünü ve hakkını hep birlikte aramasını hedefliyor. Bu nedenle 10 No'lu Eğitim, Büro, Ticaret ve Güzel Sanatlar işkolunda kuruldu. Diğer sektörlerden işçiler de bu dayanışmanın bir parçası olabiliyor. **Ayrıca özel okul öğretmenlerinin yanında, bir özel okulda çalışan temizlik, güvenlik, yemekhane personeli gibi yan hizmetlerin çalışanları ile idari personel de sendikamıza üye olabilir.**

Birlik Sendikası'na e-devlet üzerinden üye olabilecek çalışanlar:

Mağaza, market, AVM çalışanları; temel bilimler, mühendislik, sosyal bilimler araştırma geliştirme işlerinde çalışanlar; teknokent, teknopark ARGE çalışanları; bilgisayar, bilgisayar ürünleri ve yazılım ticareti çalışanları; veri işleme, bilgi teknolojileri çalışanları; parti, dernek, kooperatif, vakıf, meslek odası çalışanları; internet cafe çalışanları; çağrı merkezi çalışanları; sinema filmi, video, televizyon yapım, çekim, dağıtım çalışanları; her düzeyden eğitim ve eğitim destekleyici hizmetler çalışanları; özel okul öğretmenleri ve çalışanları; vakıf üniversitesi akademisyen ve çalışanları; sosyal hizmet emekçileri; emlak, gayrimenkul kiralama emekçileri; seyahat acenteleri çalışanları; mali müşavir, muhasebe, noterlik çalışanları; hukuk faaliyetleri çalışanları ücretli avukatlar, mimarlık mühendislik faaliyetleri çalışanları; reklam ajansları çalışanları; yazar, bestekar, heykeltıraş, ressam, karikatürcü, gravürücü, ebru sanatçısı, vb. bireysel sanatçılar; fotoğrafçılar; tablo, gravür vb. sanat eserlerinin restorasyonu çalışanları, kütüphane ve arşiv çalışanları; müze çalışanları; tarihi alanlar ve yapılar ile benzeri turistik yerlerin işletmelerinde çalışanlar; ücretli avukatlar; mütercim ve tercümanlar; özel istihdam bürosu emekçileri; kuaför ve güzellik merkezi çalışanları; OSGB'lerde çalışan iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri.

Birlik Sendikası ile Patronların Ensesindeyiz (PE) arasında nasıl bir ilişki var?

Patronların Ensesindeyiz, 2018 yılında işyerlerinde yaşanan hak kayıplarına karşı bir araya gelen işçilerden oluşan bir dayanışma, haberleşme ve mücadele ağı olarak yola çıktı. İki yılı aşkın sürede çeşitli işkollarında hak kayıplarını Patronların Ensesindeyiz'e ihbar eden işçiler, patronlarına karşı verdikleri mücadelede bir birikim elde ettiler. Örneğin, 2019 yılında aylarca ücretini alamayan Doğa Koleji öğretmenleri, Patronların Ensesindeyiz Özel Okul Öğretmenleri Dayanışma Ağı'nın öncülüğünde İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinden faydalanarak özel okulların ilk boykotunu düzenlediler. Nihayet bu birikimler, PE'nin uzun zamandır ihtiyacını duyduğumuz sendika kurumsallığına kavuşmasını sağladı. Birlik Sendikası Patronların Ensesindeyiz Dayanışma Ağlarının oluşturduğu birikime yaslanıyor. Bu nedenle, Birlik Sendikası özel okul öğretmenlerinin de sendikasıdır. Bugünden sonra özel okul öğretmenlerinin yürüttüğü mücadeleye Birlik Sendikası ev sahipliği yapacaktır.

Birlik Sendikası'na nasıl üye olabilirim?

1. www.turkiye.gov.tr adresinden **E-devlet** sistem sayfası açılır.
2. T.C. kimlik numarası ve **e-devlet** şifresi ile sisteme giriş yapılır.
3. Arama kutusuna “sendika üyelik işlemleri” yazılarak **İşçi Sendikaları Üyelik İşlemleri** sayfasına gidilir.
4. Ekranda kayıtlı olunan işyeri bilgisi ve **10- TİCARET BÜRO EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR** işkolu görünecektir.
5. Üye başvurusu listesinden **548 kodlu BİRLİK SENDİKASI** seçilir.
6. Açılan ekrana telefon, e-posta ve adres bilgileri girilir, **BAŞVUR** tuşuna basılır.
7. Cep telefonu doğrulama işlemi tamamlanır.
8. “Üyelik başvurusu yapıldı. Geçerli başvuru” mesajı alınır.
9. Sendika tarafından başvuruların onaylanmasının ardından üyelik bilgileri yine e-devlet üzerinden takip edilir.



Yukarıdaki QR kodunu okutarak video açıklamayı izleyebilirsiniz.



GÜCÜMÜZ
BİRLİĞİMİZDİR

Deren Matbaacılık Ambalaj San. ve Tic. Ltd. Şti. Beylikdüzü OSB Mah. Orkide Cad. No: 9/Z
Beylikdüzü-İstanbul
Tasarım: Levent Karaoğlu



GÜCÜMÜZ BİRLİĞİMİZDİR

**Sen de sendikalı ol,
Birlik Sendikası'na üye ol.**

 @BirlikSendikasi

 @birliksendikasi



Soğanlık Yeni Mahalle Baltacı Mehmet Sk. No: 4 AC Moment A Blok Kat: 9 D: 104 Kartal / İstanbul

 iletisim@birliksendikasi.org

 www.birliksendikasi.org

 @birliksendikasi

 0 (530) 662 52 36