

**YARGITAY****22.HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2011/16105****Karar No. 2012/13519****Tarihi: 14.06.2012****İlgili Kanun / Madde****4857 S. İŞK/ 11, 18-21**

- ***İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ SÜRELİ OLUP OLMADIĞININ BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ***
- 

**ÖZETİ** Olayda doğru sonuca varılabilmesi için öncelikle davalı şirketin ticari sicil kayıtları getirtilerek faaliyet konuları tespit edilmeli, davalı şirketin, davacının iş sözleşmesinin feshinden sonra da Tüpraş'tan iş almaya devam edip etmediği, devam etmiş ise aldığı işlere ait sözleşmeler getirtilmeli, bundan sonra davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırıldığı işlerin belirli süreli olup olmadığı veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı bulunup bulunmadığının tespiti bakımından uzman bilirkişi eşliğinde mahallinde keşif yapılarak tespit edilmelidir. Ayrıca davalı şirketle Tüpraş arasında iş alım sözleşmeleri ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulup kurulmadığı da belirlenmeli, tüm bu yönlerde yapılacak araştırma ve inceleme sonucu elde edilecek deliller yeniden değerlendirmeye tabi tutulup hizmet sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığı duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanmalı, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirecek koşulların bulunmadığı ve sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun anlaşılması halinde işin esasına girilerek oluşacak sonuç dairesinde karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

**DAVA** : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi C. K. Ünal tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı şirketin Tüpraş Kırıkkale Rafinerisindeki işyerinde iş sözleşmesinin feshedildiği 24.08.2011 tarihine kadar aralıksız olarak çalıştığını, müvekkilinin iş sözleşmesinin haksız ve geçerli hiç bir sebebe dayalı olmaksızın feshedildiğini, müvekkiline ihbar tazminatının ödenmesi ile bunu ortaya koyduğunu, müvekkilinin hizmet süresinin bir yıla yaklaşması sebebi ile davalı işverenin kıdem tazminatı ödememek için iş sözleşmesine son

verdiğini belirterek, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine müvekkilinin işe iadesine, ve kanuni haklarının ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca ve taraflar arasında imzalanan sözleşme gereği imzalanan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunu ve davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, taraflar arasındaki sözleşmenin süreli olduğu ve süre bittiği için davacının iş sözleşmesine son verildiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Davacı 05.10.2010 tarihinden itibaren davalıya ait işyerinde sürekli çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli bir sebep olmadan haksız olarak feshedildiğini iddia ederek feshin geçersizliğine, işe iadesine ve işe başlatmama durumuna ilişkin haklarının verilmesine karar verilmesini istemiş, davalı işveren ise davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, sözleşme süresinin bitmesi üzerine iş ilişkisinin sona erdiğini ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece taraflar arasındaki iş ilişkisinin belirli süreli iş sözleşmesine dayandığı, sözleşmenin niteliği itibarı ile davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş, hükmü davacı temyiz etmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık iş ilişkisinin dayandığı iş sözleşmesinin belirli süreli mi, yoksa belirsiz süreli mi olduğu ve giderek davacının iş güvencesi kapsamında olup olmadığı yönlerine ilişkindir.

4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde "...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." Kanun'un anılan hükmünde yer alan bu tanıma göre belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların varlığına bağlıdır.

Somut olayda davacı ile davalı işveren arasında belli bir süre kararlaştırılmak suretiyle yazılı olarak yapılmış bulunan iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilebilmesi için davacının çalıştırıldığı işte kanunun öngördüğü koşulların mevcut olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Her ne kadar sözleşmede davalı şirketin Tüpraş'tan aldığı işlerin belirli sürede yapılması kararlaştırılmış ise de, davacı ile yapılmış olan iş sözleşmesinde davacının şirket tarafından gösterilecek işlerde çalıştırılacağı kararlaştırılmıştır. Ayrıca davalı şirket Tüpraş'tan değişik işlerin yerine getirilmesini üstlenmiş ve davacının, davalı şirketin ihale yoluyla üstlendiği bu işlerin hepsinde çalıştırıldığı anlaşılmıştır. Davalı şirket faaliyet alanında ihale yoluyla alıp yaptığı işlerde yüklendiği iş süresine göre işçi çalıştırma yoluna gittiği anlaşılmaktadır. Tüm bu yönler nazara alındığında, mahkemece varılan sonucun yeterli araştırma ve incelemeye dayandığı kabul edilemez.

Olayda doğru sonuca varılabilmesi için öncelikle davalı şirketin ticari sicil kayıtları getirtilerek faaliyet konuları tespit edilmeli, davalı şirketin, davacının iş sözleşmesinin feshinden sonra da Tüpraş'tan iş almaya devam edip etmediği, devam etmiş ise aldığı işlere ait sözleşmeler getirilmeli, bundan sonra davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırıldığı işlerin belirli süreli olup olmadığı veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı bulunup bulunmadığının tespiti bakımından uzman bilirkişi eşliğinde mahallinde keşif yapılarak tespit edilmelidir. Ayrıca davalı şirketle Tüpraş arasında iş alım sözleşmeleri ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulup kurulmadığı da belirlenmeli, tüm bu yönlerde yapılacak araştırma ve inceleme sonucu elde edilecek deliller yeniden değerlendirmeye tabi tutulup hizmet sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığı duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanmalı, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirecek koşulların bulunmadığı ve sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun anlaşılması halinde işin esasına girilerek oluşacak sonuç dairesinde karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.06.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.