

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/11,12,18-21

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2005/3899
Karar No: 2005/16747
Tarihi: 16.05.2005

- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İÇİN GEREKLİ ESASLI NEDENİN BULUNMAMASI
- İŞ YAŞAMINDA ASIL OLANIN BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ OLMASI
- İŞLETMEYİ YA DA İŞYERİNİ ETKİLEYEN OBJEKTİF NEDENİN BULUNMASI ZORUNLULUĞU
- FESHİN SON ÇARE OLARAK DÜŞÜNÜLMEMESİ
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Dosyadaki bilgi ve belgelere göre; davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyla belirli süreli hizmet akdinin yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu durumda taraflar arasında bağtlanan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir. Dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre çalışma hayatında asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktır.

İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir.

İş ve işyeri ile ilgili alınan kararla, varılmak istenen hedefe fesihden başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. İşçinin rızası ile esnek çalışma biçimleri getirilerek, başka işte çalıştırarak amaca ulaşma olanağı var iken feshe başvurulmaması gerekir. Kısaca, fesih son çare olmalıdır ilkesi gözetilmelidir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin yerel seçimlerden kısa bir süre sonra siyasi gayelerle sonlandırıldığını belirterek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteginde bulunmuştur.

Davalı işveren; belediyenin ekonomik durumunun iyi olmadığını, davacının seçimlerden altı ay önce siyasi nedenle işe alındığını belirtmiştir.

Mahkemece; davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre; davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyla belirli süreli hizmet akdinin yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu durumda taraflar arasında bağitlanan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir. Dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre çalışma hayatında asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktır. Buna göre mahkemenin taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu yönündeki kabulü hatalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararlar alabilir. Ancak, alınan karar sonucunda, tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir. Başka bir anlatımla işverenin fesih konusunda keyfi kararları yargı denetimine tabidir.

Öte yandan, iş ve işyeri ile ilgili alınan kararla, varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. İşçinin rızası ile esnek çalışma biçimleri getirilerek, başka işte çalıştırarak amaca ulaşma olanağı var iken feshe başvurulmaması gerekir. Kısaca, fesih son çare olmalıdır ilkesi gözetilmelidir.

Somut olayda işveren ekonomik nedenlerle iş sözleşmesini fesih ettiğini savunsa da Belediye Meclisinin fesihten sonra 150 adet geçici işçi çalıştırılması konusunda karar aldığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan davalı gerekçe olarak ileri sürdüğü hususlarda delil ibraz etmediği gibi yukarıda belirtilen kriterlere uygun

olarak ne gibi uygulamalar yapıldığını da ispatlayamamıştır.Feshin son çare olması ilkesi dikkate alınmamıştır.

Bu konuda ki temyiz itirazları yerinde görülerek hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve 4857 sayılı Kanunun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-) ELMADAĞ İş Mahkemesinin 24.3.2005 Tarih, ... Esas, ... Karar sayılı kararının bozularak **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2) İşverence yapılan feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**

3) Davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin dört aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4) Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6) Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarife göre 350.YTL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7) Davacı tarafından yapılan YTL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

8) Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak 16.5.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.