

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

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2007/7323
Karar No: 2007/17668
Tarihi: 04.06.2007

- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YENİLENMESİ İÇİN ESASLI BİR NEDENİN BULUNMAMASI
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE DÖNÜŞMESİ

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. 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. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar" şeklinde düzenleme mevcuttur.

Başlangıçta yukarıda açıklandığı gibi en çok iki yıl süre ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren neden olmakla birlikte, davacı öğretim görevlisi işçi ile daha sonra birbiri ardına ve birden fazla sayıda iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu yönde davalı Üniversite esaslı bir neden sunamamıştır. Bu itibarla davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığının kabulü gerekir.

DAVA; Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

Davalı Vakıf Üniversitesinde Öğretim üyesi olarak 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 31. maddesi kapsamında istihdam edilen davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve İşe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Üniversite vekili, davacının akademik pozisyonu nedeni İle idari yargının görevli olduğunu görev İtirazında bulunmakla birlikte, davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, sözleşmesinin yenilenmediğini, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının 2547 sayılı yasanın 31. maddesi uyarınca belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı, iş güvencesi kapsamında bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı Üniversiteye ait Meslek Yüksek Okulunda 2001 -2006 yılları arasında birer yıllık belirli süreli iş sözleşmeleri ile Öğretim Görevlisi kadrosuyla görev yapmıştır. Her yıl için birer yıllık iş sözleşmeleri yapılmıştır. Son olarak 30.8.2006 tarihinde süresi sona erecek olan iş sözleşmesinin yenilenmeyeceği bildirilmek suretiyle davacının iş sözleşmesi işverence sona erdirilmiştir.

2547 sayılı yasanın 31. maddesindeki düzenlemeye göre, "Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin Özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Konservatuarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir. Anılan kuralda davacı konumundaki öğretim görevlilerinin başlangıçta en çok iki yıl süre ile atanabilecekleri, bu anlamda belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği anlaşılmaktadır. Ancak aynı kuralın devamında, öğretim üyesi bulunmadığı ve

görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilecekleri ve son cümlesinde öğretim görevlilerinin gerektiğinde meslek yüksek okullarında sürekli atanabileceği belirtilmiştir. Görüldüğü gibi, düzenlemede öğretim görevlisi kadrosunda görev yapanlar için çalışma sürelerindeki kısıtlama kaldırılmış durumdadır.

4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. 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. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar" şeklinde düzenleme mevcuttur.

Başlangıçta yukarıda açıklandığı gibi en çok iki yıl süre ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren neden olmakla birlikte, davacı öğretim görevlisi işçi ile daha sonra birbiri ardına ve birden fazla sayıda iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu yönde davalı Üniversite esaslı bir neden sunamamıştır. Bu itibarla davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabulü gerekir. Mahkemece aksine düşünceyle davanın reddi hatalı olmuştur.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1.Mahkemenin kararının **BOZULARAK** **ORTADAN** **KALDIRILMASINA,**

2.Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**

3.Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak taktiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE,**

4.Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin **GEREKTİĞİNE.**

5.Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6.Davacının yapmış olduğu 32.00 YTL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7.Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450-YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8.Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 4.6.2007 tarihinde oybirliği ile karar verildi.