

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/11,18-21
2821 S.SK/31

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2005/16581
Karar No. 2005/21564
Tarihi: 16.06.2005

- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İÇİN OBJEKTİF NEDENİN BULUNMASININ GEREKMEMESİ
- FESİH SEBEBİNİN AÇIK VE KESİN BİR ŞEKİLDE BELİRTİLMEMİŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre her ne kadar taraflar arasında dört yıllık belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmiş ise de, davalılara ait süreklilik arz eden işte, imalat işçisi olarak çalışan davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif haklı bir neden bulunmamaktadır. Dairemiz 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde de belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif haklı nedenlerin bulunması gerektiğini aramış ve bu konudaki uygulamasını istikrarlı bir şekilde sürdürmüştür. Bu nedenle sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir.

Öte yandan, davalı tarafça fesih için geçerli bir sebep ileri sürülmediği gibi, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirten yazılı bir fesih bildirimini de bulunmamaktadır. Böyle olunca, feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir.

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla

Yargıtay Kararları

dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve buna bağlı tazminat ile çalıştırılmadığı en çok dört aya ilişkin ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı Ülker Gıda A.Ş. davacının diğer davalıya ait işyerinde çalıştığını, kendi işçileri olmadığını belirterek davanın husumet yönünden reddine karar verilmesini istemiştir.

Davalı Üstün Gıda A.Ş. ise davacı ile yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin işe iade talebinde bulunamayacağı gerekçesiyle davalı Üstün Gıda A.Ş. hakkındaki davanın bu nedenle, davalı Ülker Gıda A.Ş. aleyhine açılan davanın ise arada iş ilişkisi bulunmadığından söz edilerek husumet yönünden reddine karar verilmiştir.

Davacı işçinin davalı şirketlere ait işyerinde çalıştığı, iki şirkete birlikte hizmet verdiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Dosya içeriğine göre her ne kadar taraflar arasında dört yıllık belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmiş ise de, davalılara ait süreklilik arz eden işte, imalat işçisi olarak çalışan davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif haklı bir neden bulunmamaktadır. Dairemiz 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde de belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif haklı nedenlerin bulunması gerektiğini aramış ve bu konudaki uygulamasını istikrarlı bir şekilde sürdürmüştür. Bu nedenle sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir. Esasen aynı sözleşmede iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ihbar tazminatının da ödenmesinin kararlaştırılmış olması ve işverence ihbar tazminatının ödenmiş olması da sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu göstermektedir.

Öte yandan, davalı tarafça fesih için geçerli bir sebep ileri sürülmediği gibi, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirten yazılı bir fesih bildirimini de bulunmamaktadır. Böyle olunca, feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3.maddesi uyarınca yerel mahkeme kararının belirtilen gerekçe ile ortadan kaldırılması ve davacının kıdemi ile fesih nedeni dikkate alınarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-) Ankara 1 .İş Mahkemesinin 6.4.2005 tarih ve 1517-175 Sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2-) Davalı işverenlerce yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,

3-) Davacının süresi içerisinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının 4 aylık

Yargıtay Kararları

ücret tutarı olarak belirlenmesine,

4-) Davacının süresi içinde başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalılardan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

5-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-) Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350.YTL vekalet ücretinin davalılardan alınarak davacıya ödenmesine,

7-) Davacı tarafından yapılan (32.50)YTL yargılama giderinin davalılardan alınarak davacıya ödenmesine,

8-) Temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, dair, kesin olarak 16.6.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.