

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

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2005/14221  
Karar No. 2005/16526  
Tarihi: 12.05.2005

- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İÇİN OBJEKTİF HAKLI BİR NEDENİN BULUNMAMASI
- FESİH İÇİN GEÇERLİ BİR NEDEN 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. Bu nedenle sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir.

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, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla 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.

## Yargıtay Kararları

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

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. 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 gerekmektedir.

**SONUÇ:** Yukarıda açıklanan nedenlerle,

- 1-) Ankara 15.İş Mahkemesinin 23.3.2005 tarih ve 1901 E, 176 K. S sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
- 2-) Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine
- 3-) Davacının süresi içerisinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının 4 aylık 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 12.5.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.