

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

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2005/12170
Karar No. 2005/15792
Tarihi: 05.05.2005

- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İÇİN OBJEKTİF KOŞULLARIN ARANMASI
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN BAŞTAN İTİBAREN BELİRSİZ SAYILMASI
- ASIL OLANIN BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: 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 sözleşmeleri 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 korur.

İş hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Davacı altı yıl gibi bir süreyle işveren nezdinde çalışmıştır. Dosya içerisinde 4857 sayılı 11. maddesinde belirtilen objektif nedenler davacının yaptığı işle uyum göstermemektedir.

Öte yandan Özel Kanunlar haricinde altı yıl gibi bir süre de ardarda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı Kanunun 11. maddesi amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilmelidir. Böyle olunca davacının işe iadesini karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır.

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

Yargıtay Kararları

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren davacı işçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığından söz ederek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece işe iade isteği taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli oluşu nedeniyle davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm davacı vekilince temyiz edilmiştir.

İşçinin 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması gerekir. Aynı Kanununun 11 .maddesine göre 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 sözleşmeleri 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 korur.

Davacı işçi 13.3.1998 tarihli bir yıl süreli iş sözleşmesiyle davalı Kurum yanında MAM başkanlığı Malzeme ve Kimya Teknolojileri Araştırma Enstitüsünde emekli statüde işe başlamıştır.

İş sözleşmeleri birer yıllık olmak üzere uzatılmış ve nihayet 15.4.2004 tarihinde hizmetine gerek kalmadığından söz edilerek sözleşme süresinin bitim tarihi itibarıyla fesih edilmiştir.

İş hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Davacı altı yıl gibi bir süreyle işveren nezdinde çalışmıştır. Dosya içerisinde 4857 sayılı 11 .maddesinde belirtilen objektif nedenler davacının yaptığı işle uyum göstermemektedir.

Öte yandan Özel Kanunlar haricinde altı yıl gibi bir süre de ard arda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı Kanununun 11.maddesi amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilmelidir. Böyle olunca davacının işe iadesini karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır. 4857 Sayılı İş Kanununun 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-) Gebze İş Mahkemesinin 2.3.2005 tarih 659-51 Sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

Yargıtay Kararları

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

3-) Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi,fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,

4-) Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan 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 davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

7-) Davacı tarafından yapılan 31.40 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 5.5.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.