

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

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/11556
Karar No: 2006/13082
Tarihi: 09.05.2006

- BELİRLİ SÜRELİ BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI
- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YENİLENMESİ İÇİN ESASLI NEDENİN BULUNMAMASI

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde, “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz sürelidir. 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. Davacı işçi ile birbiri ardına ve birden fazla sayıda iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu itibarla davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığının kabulü gerekir. Mahkemece aksine düşünceyle davanın reddi hatalı olmuştur.

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

Yargıtay Kararları

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine karar verilmesini ve buna bağlı tazminat ile boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı işveren ise davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davacının 2000 yılından itibaren öğretim üyesi olarak her yıl yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Davacı işçi 2000 -2005 yılları arasında Yardımcı Doçent olarak görev yapmıştır. Her yıl için birer yıllık iş sözleşmeleri yapılmıştır. Son olarak 30.8.2005 tarihinde süresi sona erecek olan iş sözleşmesinin yenilenmeyeceği bildirilmek suretiyle davacının iş sözleşmesi işverence sona erdirilmiştir.

Davacı konumunda bir çalışan ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren yasa hükmü bulunmamaktadır. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunun 4584 sayılı yasa ile değişik geçici madde 47. maddesi hükmüne göre yardımcı doçentlik 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. Davacı işçi ile birbiri ardına ve birden fazla sayıda iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu itibarla davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığının kabulü gerekir. Mahkemece aksine düşünceyle davanın reddi hatalı olmuştur.

Davalı işverence davacının iş sözleşmesi geçerli bir nedene dayanılmaksızın feshedilmiştir. Bu nedenle 4857 Sayılı İş Kanunun 20/3.maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

- 1-) Kartal 2. İş Mahkemesinin kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
- 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,

Yargıtay Kararları

- 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 400YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,
- 7-) Davacı tarafından yapılan 44.40 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
- 8-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 9.5.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.