

İlgili Kanun / Madde
4857 S.SK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/36036

Karar No. 2010/34870

Tarihi: 29.11.2010

- MEVSİMLİK İŞ
- YENİ SEZONDA İŞİN ALT İŞVERENE VERİLMESİ
- ALT İŞVERENE VERİLMESİ KOŞULLARININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ

ÖZETİ İş sözleşmesi bahçede işlerin bitmesi, havaların soğuk olması ve kar yağması nedeni ile askıya alınan ve sonraki iş sezonunda işe başlatılacağı bildirilen davacının bahçe işlerinin başladığı sonraki sezonda işverence işe başlatılmasını beklenir. Ne var ki işveren bahçe işlerinin dışarıdan satın alınmasına karar verildiğini, yapılacak başka bir işin olmadığını ileri sürmüştür. Davacı ve tanıkları ise sonraki sezonda yeni işçi alındığını belirtmişlerdir. İş sözleşmesi askıda iken davacı tarafından yapılan işlerin alt işverene verilmesi ve davacının yapabileceği başka işler için yeni işçi alınması halinde iş sözleşmesinin yeni sezonda sona erdirildiği kabul edilmelidir. Zira bu durumda davacının işe çağırılması hemen, hemen imkânsız hale gelmiş bulunmaktadır. Aksi halde, iş sözleşmesinin belirsiz bir süre için askıya alınabileceği gibi İş Hukukunun kabul edemeyeceği bir sonuç ortaya çıkar.

Bu nedenle, iş sözleşmesinin askıya alınmasını takip eden yeni sezonda davalı belediyece bahçe işlerinin 4857 sayılı İş Kanunun 2.maddesine uygun şekilde alt işverene verilip verilmediği ve davacının yapabileceği işler için yeni işçi alınıp alınmadığı araştırılarak sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur

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

Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi S.Göktaş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, boşta geçen süre ücret ve diğer haklar ile işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatın belirlenmesini istemiştir.

Davalı Belediye Başkanı duruşmada davacının mevsimlik işçi olup iş sözleşmesinin feshedilmediğini, askıya alındığını, davacı işçinin bahçede çalışmak üzere alındığını, sadece bahçe işlerinde çalıştığını, belediye meclisi kararı ile bahçenin satılmasına karar verildiğinden davacının iş sözleşmesinin askıya alındığını, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davalı işverenin daha öncede davacının iş sözleşmesini askıya aldığı ve daha sonra yeniden işe başlattığı, bununla birlikte işverence 25.12.2008 tarihinde gerçekleştirilen işlemde askı süresinin bildirilmediği ve davacının belirsiz bir süre sonra yeniden çağrılacağına açıklandığı, bu durumda iş sözleşmesinin 25.12.2008 tarihinde işverence feshedildiği, fesih tarihine göre 4857 sayılı İş Kanunun 20. maddesi uyarınca bir aylık dava açma süresin geçirildiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri sinen işçinin, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir.

İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildiriminin yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, aralık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildiriminin tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır. Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler. Fesih bildirimine karşı idari itiraz yolu öngören personel yönetmeliği ya da sözleşme hükümleri, dava açma süresini kesmeyeceği gibi. İşçinin bu süre içinde hastalığı nedeni ile rapor alması da bu süreyi durdurmayacaktır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (Dairemizin 15.09.2008 gün ve 2008/1860-2008 23531 sayılı kararı).

İş sözleşmesinin önel verilerek feshi halinde, dava açma süresi önelin sona ereceği tarihte değil, işverenin fesih bildirimini tebliğ ettiği tarihten başlar.

Somut olayda davalı belediyeye ait işyerinde geçici işçi pozisyonunda işe alınan davacının iş sözleşmesinin her yıl iş askıya alındığı, sonraki yıl tekrar işe başlatıldığı, son olarak iş sözleşmesinin 25.12.2008 tarihinde çalışmakta olduğu bahçede işin bitmesi, havaların soğuk olması ve kar yağması nedeniyle yapılacak başka bir iş bulunmadığı gerekçesi ile askıya alındığı bildirilmiştir. Davalı belediye cevap dilekçesinde ve daha sonraki dilekçelerinde ise iş sözleşmesinin askıya alınma nedeninin belediyeye ait bahçe işlerinin ihale yoluyla satın alınması amacıyla ihaleye çıkarılması ve yapılacak başka bir işin olmaması olduğunu belirtmiştir. Dosya içeriğine göre davacıdan başka çok sayıda işçinin iş sözleşmesinin aksıya alındığı ve yine davalı beyanına göre dava tarihi itibarıyla iş sözleşmesi aksıya alınan işçilerden hiçbirinin tekrar çağrılmadığı anlaşılmaktadır. Son askıya alma işleminin fesih iradesini taşıdığı yönünde dosyada yeterli ve inandırıcı delil bulunmamaktadır. Daha önce iş sözleşmesi aksıya alınıp ertesi yıl tekrar işe başlatılan davacının, tekrar başlatılacağı yönünde oluşturulan güven nedeni ile son askıya işlemini fesih olarak değerlendirmemesi doğal karşılanmalıdır. Bu nedenle dava açma süresinin iş sözleşmesinin askıya alındığı 25.12.2008 tarihinden itibaren başlatılması doğru olmamıştır.

İş sözleşmesi bahçede işlerin bitmesi, havaların soğuk olması ve kar yağması nedeni ile askıya alınan ve sonraki iş sezonunda işe başlatılacağı bildirilen davacının bahçe işlerinin başladığı sonraki sezonda işverence işe başlatılmasını beklenir. Ne var ki işveren bahçe işlerinin dışarıdan satın alınmasına karar verildiğini, yapılacak başka bir işin olmadığını ileri sürmüştür. Davacı ve tanıkları ise sonraki sezonda yeni işçi alındığını belirtmişlerdir. İş sözleşmesi askıda iken davacı tarafından yapılan işlerin alt işverene verilmesi ve davacının yapabileceği başka işler için yeni işçi alınması halinde iş sözleşmesinin yeni sezonda sona erdirildiği kabul edilmelidir. Zira bu durumda davacının işe çağrılması hemen, hemen imkânsız hale gelmiş bulunmaktadır. Aksi halde, iş sözleşmesinin belirsiz bir süre için askıya alınabileceği gibi İş Hukukunun kabul edemeyeceği bir sonuç ortaya çıkar.

Bu nedenle, iş sözleşmesinin askıya alınmasını takip eden yeni sezonda davalı belediyece bahçe işlerinin 4857 sayılı İş Kanunun 2.maddesine uygun şekilde alt işverene verilip verilmediği ve davacının yapabileceği işler için yeni işçi alınıp alınmadığı araştırılarak sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine. 29.11.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.