

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/11

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/10191  
Karar No. 2009/33822  
Tarihi: 07.12.2009

- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN KOŞULLARI YOKKEN YAPILMASI
- İŞE İADE DAVASI AÇILABİLECEĞİ
- İŞYERİ HEKİMİ İLE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILACAĞINA İLİŞKİN YASA HÜKMÜ BULUNMAMASI

**ÖZETİ:** Taraflar arasında, İş Kanunu'nun 11' nci maddesinin 1 ve 2'nci fıkraları anlamında esaslı neden olmadan akdedilen belirli süreli sözleşme, belirsiz süreli sayılacağından, işveren, sürenin sona ermesiyle sözleşmenin sona erdiğini bildirdiğinde, işçi, sözleşmenin belirsiz süreliye dönüştüğünü, işverenin bildirim şartına uymadan iş sözleşmesini feshettiği gibi geçerli bir sebep gösterilmeden feshedildiğini ileri sürerek bir aylık hak düşürücü süre içerisinde dava açabilecektir. Bir aylık hak düşürücü sürenin başlangıcı işverenin belirli süreli sözleşmeli gibi kabul ederek sürenin geçmesiyle sözleşmenin sona erdiğini bildirdiği, belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüğü için işverence bildirim süresine uyulmadan yapılan bir fesih anlamı kazanan bildirim yapıldığı tarihtir.

Somut olayda, yerel mahkemece, değinilen gerekçe ile davanın reddine karar verilmişse de, mevzuatımızda, işyeri hekimlerinin iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Davacının yaptığı görev itibari ile de belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmasını gerektirecek objektif ve esaslı bir neden yoktur. Davacının, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı göz önüne alınıp işin esasına girilerek sonuca gidilmesi

**gerekirken, hatalı bilirkişi raporu ve değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.**

**DAVA:** Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M.A. Bostancı tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin, geçerli neden olmadan, davalı işveren tarafından feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin belirli süreli olup iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağını belirterek, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, "Davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyla belirli süreli hizmet akdi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmaktadır. 4857 Sayılı Yasanın 11/2-3. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden bulunduğu takdirde üst üste yenilenebileceği belirtilmiştir. Bu itibarla işyeri hekimi ile işveren arasında düzenlenen sözleşmeler birbirini takip etse de bunların her birinin belirli süreli nitelikte olduklarının kabulü zorunluluğu vardır.

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; İşyeri hekimi olarak davalı işyerinde çalışan davacının, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmış olması nedeniyle 5857 Sayılı İş Kanununun iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı, bu nedenle işe iade isteminde bulunamayacağı" gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Hüküm, davacı vekilince temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerekir.

Aynı 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 ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir.

Borçlar Kanunundaki düzenlemenin aksine iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır. Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi

yapılabilecektir, işçinin iş güvencesi dışında kalması için başvuru kötü niyetli uygulamalar korunmamalıdır.

Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için, sözleşmenin süreye bağlanmış olması ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif nedenlerin bulunması gerekir. Objektif neden olsa bile, sözleşmenin akdedildiği tarihte, iş ilişkisinin sona ereceği tarih belli değil veya belirlenebilir de değil ise, belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olur. İş sözleşmesi taraflarca açık olarak belirli bir süreye bağlanmasa bile, işin amacından belirli süreli olduğu anlaşılıyorsa, sözleşmenin örtülü olarak süreye bağlanması söz konusu olur (BK mad. 338/1).

Salt süreye bağlı bir iş sözleşmesinin mevcut olması hemen işe iade davasının reddi sonucuna götürmemelidir. Zira, 11 'inci madde, belirli süreli iş akdini yapma serbestisini sınırlandırmış ve bu tür sözleşmelerin yapılabilmesi, söz konusu hükümde belirtilen objektif koşulların varlığına bağlanmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesini belirli süreye bağladıklarında, hakim, objektif ve esaslı koşulların var olup olmadığını incelemelidir. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olmasının asıl olmasının sonucu olarak, belirli iş sözleşmesinin varlığını ileri süren taraf bunu ispatla yükümlüdür.

Belirli iş sözleşmesinin varlığının kabulü için hangi durumların objektif neden olarak kabul edilebileceği İş Kanunu'nun 11'inci maddesinde örnek kabilinden sayılmıştır: işin niteliği gereği belirli bir süre devam etmesi, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması. Kanun'da gösterilen bu nedenler tahdidi olarak değil; örnek kabilinden verilmiş; benzer hallerde belirli iş sözleşmesi kurulması imkanı açık tutulmuştur. Zira, söz konusu hükümde açık olarak "...gibi objektif koşullara bağlı olarak" ifadesine yer verilmiştir.

Türk hukuk mevzuatında, belirli iş sözleşmelerinin yapılmasını zorunlu kılan veya buna imkan sağlayan düzenlemeler de bulunmaktadır. Örneğin, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinin 1' nci fıkrasına göre, Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olmak üzere belirli süreli yapılır. Böylece, iş sözleşmesinin özel okul öğretmenler, müdür ve diğer yöneticileri ile yapılacak iş sözleşmelerinin belirli süreli olması ve bir yıldan az süreli olmaması zorunludur.

İş Kanunu'nun 11' nci maddesinin 2 ve 3'üncü fıkralarında zincirleme yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bu nedene dayanması halinde belirli süreli olma özelliğini koruyacağı; aksi takdirde belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağı düzenlenmiştir. Belirli süreli iş aktinin yapılmasının objektif nedeni varsa ve bu neden devam ediyorsa veya yeni bir neden ortaya çıkmışsa belirli süreli iş sözleşmeleri yenilenebilir şeklinde değerlendirilmelidir. Zincirleme iş sözleşmelerini belirli süreli niteliğini koruyabilmeleri için her birinde aranan objektif nedenlerin aynı olması da şart değildir.

Taraflar arasında, İş Kanunu'nun 11' nci maddesinin 1 ve 2'nci fıkraları anlamında esaslı neden olmadan akdedilen belirli süreli sözleşme, belirsiz süreli sayılacağından, işveren, sürenin sona ermesiyle sözleşmenin sona erdiğini bildirdiğinde, işçi, sözleşmenin belirsiz süreliye dönüştüğünü, işverenin bildirim şartına uymadan iş sözleşmesini feshettiği gibi geçerli bir sebep gösterilmeden feshedildiğini ileri sürerek bir aylık hak düşürücü süre içerisinde dava açabilecektir. Bir aylık hak düşürücü sürenin başlangıcı işverenin belirli süreli sözleşmeli gibi kabul ederek sürenin geçmesiyle sözleşmenin sona erdiğini bildirdiği, belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüğü için işverence bildirim süresine uyulmadan yapılan bir fesih anlamı kazanan bildirim yapıldığı tarihtir.

Somut olayda, yerel mahkemece, değinilen gerekçe ile davanın reddine karar verilmişse de, mevzuatımızda, işyeri hekimlerinin iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Davacının yaptığı görev itibari ile de belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmasını gerektirecek objektif ve esaslı bir neden yoktur. Davacının, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı göz önüne alınıp işin esasına girilerek sonuca gidilmesi gerekirken, hatalı bilirkişi raporu ve değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.12.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.