

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/11

T.C
YARGITAY

22. Hukuk Dairesi
2017/17729 E., 2018/26597 K.

Esas No. 2017/17729
Karar No. 2018/26597
Tarihi: 03.12.2018

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI İÇİN OBJEKTİF SEBEPLERİN OLMASININ GEREKMEŞİ**
- **SÖZLEŞMENİN BELİRLİ SÜRELİ OLUP OLMADIĞININ İŞÇİNİN NİTELİĞİNE GÖRE BELİRLENMEYECEĞİ**
- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE YAPILAN İŞİN NİTELİĞİNİN AYIRT EDİCİ OLDUĞU**
- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPAN İŞVERENİN DAHA SONRA SÖZLEŞMENİN BELİRSİZ SÜRELİ OLDUĞUNU İLERİ SÜRME-SİNİN HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI NİTELİĞİNDE OLDUĞU VE BAKİYE SÜRE ÜCRETİNE KARAR VERİLMESİNİN GEREK-MESİ**

ÖZETİ: Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif sebeplerin varlığı gerekir. İşçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Buna karşın, yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arz etmektedir. Belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak “belirli süreli iş sözleşmesi” yapılabilecektir.

4857 sayılı Kanun’un 11. maddesinde, esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı kuralı ile bir

ölçüde koruma sağlanmak istenilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması sonucunu doğurmamalıdır. Dosya içeriğine göre; davacının davalı işverenliğe ait işyerinde 24/11/2014 - 10/04/2015 tarihleri arasında taraflarca imzalanan 1 yıl süreli iş sözleşmesi kapsamında veteriner hekim olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar somut olayda söz konusu iş sözleşmesinde belirtilen görev ve niteliğine göre davacının, İş Kanunu'nun 11. maddesinde öngörülen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmasını gerektirir objektif şartlar bulunmamakta ise de, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerçekleştiren işverenin sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürmesi hakkın kötüye kullanımı niteliğinde bulunduğundan davacı işçinin bakiye süre ücreti tutarındaki tazminat isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin 7. maddesinde iş sözleşmesinin 1 yıl süreli olduğunun açık bir şekilde yazıldığını, iş sözleşmesi gereği müvekkilinin 1 yıl çalışması gerekirken hiçbir haklı gerekçe gösterilmeksizin iş sözleşmesinin süre sonu beklenilmeksizin feshedildiğini ileri sürerek bakiye ücret alacağını davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesi feshedilmeden 1 ay önce durumun davacıya ihbar edildiğini ve günlük iş arama süresi toplu olarak kullanılarak cuma tam gün boyunca davacıya iş arama izni kullanıldığını, tüm bu sebeplerle, gerek İş Kanunu'nun 11. maddesindeki şartların bulunmaması, gerekse sözleşmenin diğer hükümlerinin değerlendirilmesi sonucunda işbu sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama neticesinde, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu ve davacı talebinin yasal dayanağının da bulunmadığı gerekçeleriyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığı noktasındadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 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 belirli süreli iş sözleşmesi konusundaki esaslar belirlenmiştir. İş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur.

Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif sebeplerin varlığı gerekir. İşçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Buna karşın, yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arz etmektedir. Belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak “belirli süreli iş sözleşmesi” yapılabilecektir.

4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde, esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı kuralı ile bir ölçüde koruma sağlanmak istenilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması sonucunu doğurmamalıdır. Dosya içeriğine göre; davacının davalı işverenliğe ait işyerinde 24/11/2014-10/04/2015 tarihleri arasında taraflarca imzalanan 1 yıl süreli iş sözleşmesi kapsamında veteriner hekim olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar somut olayda söz konusu iş sözleşmesinde belirtilen görev ve niteliğine göre davacının, İş Kanunu'nun 11. maddesinde öngörülen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmasını gerektirir objektif şartlar bulunmamakta ise de, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerçekleştiren işverenin sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürmesi hakkın kötüye kullanımı niteliğinde bulunduğundan davacı işçinin bakiye süre ücreti tutarındaki tazminat isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 03.12.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.