

Esas No.	2016/15766
Karar No.	2016/17747
Tarihi:	14.06.2016

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK. /11

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI İÇİN GEREKLİ OBJEKTİF KOŞULLARIN BULUNMASI**

ÖZETİ Dosya içeriğinden taraflar arasında ilk olarak; Van Depremi sebebiyle tükenen çadır stoklarının normal stok seviyesine getirilmesi projesinde, ikinci olarak, Çadır Üstlüğü, Afet Çadırı, Çardak, Genel Maksat Çadırı, Sosyal Faaliyet Çadırı, Şişme Çadır, Çadır Tamirâtı, Çadır Dikim işi projesinde, üçüncü olarak, komşumuz Irak'ta, Suriye'de yaşanan olaylara benzer iç karışıklıkların yaşanması ve muhtemelen insani ihtiyaçların uzun süreli devam edeceği öngörüldüğünden çadır ihtiyacının karşılanabilmesi amacıyla stok miktarının 50.000 çıkarılması için oluşturulacak Afet Barınma Stoklarını Tamamlama Projesi kapsamında Personel, Çadır Üstlüğü, Afet Çadırı, Çardak, Genel Maksat Çadırı, Sosyal Faaliyet Çadırı, Şişme Çadır, Çadır Tamirâtı, Çadır Dikim işlerini yapmak üzere proje bazlı görev yapmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleri imzalanmıştır.

Sözleşmelerin incelenmesinde davacının çadır dikim ustası olarak çalışacağı belirtilmiş olup sözleşmenin diğer hükümlerinin incelenmesinde ve davalının yaptığı işin niteliği de gözetildiğinde, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirir belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartların bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olarak

kabul edilmesi gerekir

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı işyerinde iş sözleşmeleri ile çadır dikim ve ısıtma işlem ustası olarak çalıştığını, davalının çadıra ihtiyaç olmamasından dolayı ihale alınmayacağını bildirerek, şifahi iş sözleşmesinin feshedildiğini, davacıya herhangi bir bildirim yapılmadığını, yazılı bildirim şartına uyulmadığını, her ne kadar sözleşmeler belirli süreli yapılmış ise de, birden fazla yenilenmesi ve Kızılayın çadır dikim işi devamlılık arz ettiğinden, sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğine davacının işe iadesine, boşta geçen süreler için dört aya kadar ücret ve sosyal haklar ile işe iade kararına uyulmadığında, sekiz aylık ücret tutarında tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunu, afet ve barınma stoklarının tamamlanması kapsamında 79 kişi ile sözleşme imzalandığını, bu proje kapsamında Van depremi sebebi ile tükenen çadır stoklarının normal seviyeye getirilmesi amacını taşıdığını, belirli süreli sözleşmenin esaslı sebep olmadıkça üst üste yapılamayacağını, projenin tamamlanmaması sebebi ile sözleşmenin yenilendiğini, tamamlanması sonucunda iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiğini, sözleşmenin sona ermesinin belli bir şekle bağlı olmadığını, bu sebeple yazılı fesih yapılmadığını beyanla davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinin kanuni şarta bağlı olduğu ve yazılı yapılması gerektiği, fesih şartlarında orantılılık, fesihten kaçınılabilecek uygun tedbir alma, feshin son çare olması hususlarının göz önünde bulundurulması ve buna göre iş sözleşmesinin feshedilmesi gerektiği, mevcut durumda işveren tarafından iş sözleşmesi belirli süreli değerlendirilerek, bu hususlarda bir araştırma yapıldığına dair herhangi bir belgenin mahkemeye ibraz edilmediği, feshin geçerlilik koşullarına uyulmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Uyuşmazlık taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesinin unsurlarını taşıyıp taşımadığı noktasında toplanmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif sebeplerin varlığı gerekir.

Fesih tarihinde yürürlükte bulunan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinde "Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir." denilmektedir. Anılan hükümde birden fazla kez belirli

sürelî iş sözleşmesi yapılabilmesi için esaslı bir sebebin varlığı aranmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde, "İş ilişkisinin bir süreye bağılı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz sürelî sayılır. Belirli sürelî işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağılı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli sürelî iş sözleşmesidir. Belirli sürelî iş sözleşmesi, esaslı bir sebep olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz sürelî kabul edilir. Esaslı sebebe dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli sürelî olma özelliğini korurlar" şeklinde düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir.

İş ilişkisinin süreye bağılı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz sürelî sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur. İş sözleşmelerinin belirsiz sürelî olması asıl, belirli sürelî olması istisnadır. Kanunda belirli sürelî işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağılı olarak belirli sürelî iş sözleşmesi yapılabilecektir.

Belirli sürelî iş sözleşmesinin varlığının kabulü için hangi durumların objektif sebep olarak kabul edilebileceği 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde işin niteliği gereği belirli bir süre devam etmesi, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması, tahdidi olarak değil; örnek kabilinden verilmiş; benzer hallerde belirli sürelî iş sözleşmesi kurulması imkanı açık tutulmuştur. Zira, sözkonusu hükümde açık olarak "...gibi objektif koşullara bağılı olarak" ifadesine yer verilmiştir.

Dosya içeriğinden taraflar arasında ilk olarak; Van Depremi sebebiyle tükenen çadır stoklarının normal stok seviyesine getirilmesi projesinde, ikinci olarak, Çadır Üstlüğü, Afet Çadırı, Çardak, Genel Maksat Çadırı, Sosyal Faaliyet Çadırı, Şişme Çadır, Çadır Tamirâtı, Çadır Dikim işi projesinde, üçüncü olarak, komşumuz Irak'ta, Suriye'de yaşanan olaylara benzer iç karışıklıkların yaşanması ve muhtemelen insani ihtiyaçların uzun sürelî devam edeceği öngörüldüğünden çadır ihtiyacının karşılanabilmesi amacıyla stok miktarının 50.000 çıkarılması için oluşturulacak Afet Barınma Stoklarını Tamamlama Projesi kapsamında Personel, Çadır Üstlüğü, Afet Çadırı, Çardak, Genel Maksat Çadırı, Sosyal Faaliyet Çadırı, Şişme Çadır, Çadır Tamirâtı, Çadır Dikim işlerini yapmak üzere proje bazlı görev yapmak üzere belirli sürelî iş sözleşmeleri imzalanmıştır.

Sözleşmelerin incelenmesinde davacının çadır dikim ustası olarak çalışacağı belirtilmiş olup sözleşmenin diğer hükümlerinin incelenmesinde ve davalının yaptığı işin niteliği de gözetildiğinde, sözleşmenin belirli sürelî yapılmasını gerektirir belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartların bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli sürelî olarak kabul edilmesi gerekir.

Davacının belirli sürelî iş sözleşmesi ile çalışması halinde işe iade davasının şartlarının oluşmadığı kabul edildiğinden davanın reddine karar verilmelidir. Yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-Davanın REDDİNE,

3-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4-Davalı yargılama gideri 30,00 TL,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.800,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 14.06.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.