

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/18299
Karar No.	2016/14171
Tarihi:	10.05.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /11

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI İÇİN OBJEKTİF KOŞULLARIN BULUNMASI**
- **İŞÇİ İLE PROJE SÜRESİNE UYGUN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMIŞ OLMASI**

ÖZETİ Davacının teknik uzman olarak çalıştığı ASO 2. ve 3. OSB Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi projesinin incelenmesinde, iki yıl olarak planlandığı ve bu çerçevede yürütüldüğü, projenin büyük bir kısmının Avrupa Birliği tarafından finanse edildiği anlaşılmaktadır. Davacı ile imzalanan 25.05.2011 tarihli iş sözleşmesinde davacının proje kapsamında teknik uzman (teknik öğretmen) olarak çalışacağı belirtilmiş olup sözleşmenin diğer hükümlerinin incelenmesinde ve davalının yaptığı işin proje dâhilinde olduğu gözetildiğinde, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirir belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilmesi gerekir. Bu durumda, ihbar tazminatının reddi yerine, hatalı değerlendirme ile kabulüne dair yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir

DAVA : Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine 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, müvekkilinin davalı işverenin proje yönetim biriminde "teknik uzman" sıfatı ile çalışmak üzere 25.05.2011-21.03.2013 dönemini kapsayan 2 yıllık süre için tam süreli sözleşme imzaladığını, proje 2 yıllık olmasına rağmen davalı işverence sözleşmenin 21.06.2013 tarihine kadar uzatıldığını ve bu tarihte işverence sona erdirildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli hizmet akdi olduğunu, işin niteliği gereği süreklilik arz eden bir iş olmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, işin mahiyeti gereği iş akdinin belirli süreli olarak yapılmasını gerektirir objektif koşulların bulunmadığı, kaldı ki sözleşmenin uzatılması nedeniyle belirsiz nitelikte sözleşme olduğu, iş akdinin feshini ispatla yükümlü davalı tarafından ispatlanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığı noktasındadır.

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

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 şartlara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir sebep olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı sebebe dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar" şeklinde düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir.

İş 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. Kanunda belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir.

Belirli süreli 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 süreli iş sözleşmesi kurulması imkanı açık tutulmuştur. Zira, sözkonusu hükümde açık olarak "...gibi objektif koşullara bağlı olarak" ifadesine yer verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davacının ASO 2. ve 3. OSB METES PROJESİ projesi kapsamında teknik uzman olarak işe alındığı anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesi davalı işverence feshedilmiştir.

Davacının teknik uzman olarak çalıştığı ASO 2. ve 3. OSB Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi projesinin incelenmesinde, iki yıl olarak planlandığı ve bu çerçevede yürütüldüğü, projenin büyük bir kısmının Avrupa Birliği tarafından finanse

edildiği anlaşılmaktadır.

Davacı ile imzalanan 25.05.2011 tarihli iş sözleşmesinde davacının proje kapsamında teknik uzman (teknik ğretmen) olarak çalışacağı belirtilmiş olup sözleşmenin diğer hükümlerinin incelenmesinde ve davalının yaptığı işin proje dâhilinde olduğu gözetildiğinde, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirir belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilmesi gerekir. Bu durumda, ihbar tazminatının reddi yerine, hatalı değerlendirme ile kabulüne dair yazılı şekilde karar verilmesi doğru değerildir.

Sonuç:

Açıklanan sebeplerle hükmün BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.05.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.