

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/11304	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/11154	4857 S. İşK/11,18-21
Tarihi:	05.05.2014	

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASININ BULUNMAMASI**
- **GEÇERLİ FESİH SEBEBİNİN İŞVERENCE KANITLANAMAMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için, sözleşmenin süreye bağlanmış olması ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif sebeplerin bulunması gerekir.

Salt süreye bağlı bir iş sözleşmesinin mevcut olması hemen işe iade davasının reddi sonucuna götürmemelidir. Zira, 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesi, belirli süreli iş akdini yapma serbestisini sınırlandırmış ve bu tür sözleşmelerin yapılabilmesi, sözkonusu hükümde belirtilen objektif şartların varlığına bağlanmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesini belirli süreye bağladıklarında, hakim, objektif ve esaslı şartların 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 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde örnek kabilinden sayılmıştır: İşin niteliği gereği belirli bir süre devam etmesi, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması. Kanun'da gösterilen bu haller 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.

Yukarıda belirtilen esaslar ışığında dosyadaki bilgi ve belgeler değerlendirildiğinde;

Davacının davalı işyerinde temizlik elemanı olarak çalıştığı ve sözleşmesinin belirli süreli olarak imzalandığı anlaşılmaktadır. Oysa temizlik elemanı olarak çalışan davacının görevinin amacı ve işinin niteliğine göre iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasını gerektirecek objektif nedenlerin varlığı işveren tarafından ispatlanamamıştır. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirsiz sürelidir ve davacın işgüvencesinden yararlanma hakkı bulunmaktadır. İş sözleşmesinin geçerli nedene dayanılarak feshedildiği de işverence kanıtlanamadığından işe iade kararı verilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle isteğin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının, 01.01.2012 tarihinde Karaman Adliyesinde vasıfsız işçi konumunda çalışmaya başladığını, emir ve talimatları adliyede yetkili personelden aldığını, taşeron firma olarak gösterilen diğer davalı tarafın isminin dahi tam olarak bilinmediğini, yazılı tebligat yapılmadan savunması alınmadan, gerekçe dahi gösterilmeden iş sözleşmesinin 31.12.2012 tarihinde davalı tarafça feshedildiğini beyanla fesih işleminin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine ve 4857 sayılı Yasanın 21. maddesindeki yasal hakların tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Adalet Bakanlığı vekili, kurumun ihale makamı konumunda olduğunu, davacının asıl işvereni olmadığını belirterek davanın husumetten reddini, ayrıca davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı gerekçesiyle işe iade davası açamayacağını beyanla açılan davanın reddini savunmuştur.

Diğer davalı taraf davaya cevap dilekçesi vermediği gibi duruşmalara da katılmamıştır.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davacının belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştığı kabul edilerek, iş güvencesinden yararlanma koşulları bulunmadığı ve işe iade davası açamayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri tanımlanmaktadır. "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.

818 sayılı Borçlar Kanunu'ndaki 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 ise istisnadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için, sözleşmenin süreye bağlanmış olması ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif sebeplerin bulunması gerekir.

Salt süreye bağlı bir iş sözleşmesinin mevcut olması hemen işe iade davasının reddi sonucuna götürmemelidir. Zira, 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesi, belirli süreli iş akdini yapma serbestisini sınırlandırmış ve bu tür sözleşmelerin yapılabilmesi, sözkonusu hükümde belirtilen objektif şartların varlığına bağlanmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesini belirli süreye bağladıklarında, hakim, objektif ve esaslı şartların 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 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde örnek kabilinden sayılmıştır: İşin niteliği gereği belirli bir süre devam etmesi, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması. Kanun'da gösterilen bu haller 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.

Yukarıda belirtilen esaslar ışığında dosyadaki bilgi ve belgeler değerlendirildiğinde;

Davacının davalı işyerinde temizlik elemanı olarak çalıştığı ve sözleşmesinin belirli süreli olarak imzalandığı anlaşılmaktadır. Oysa temizlik elemanı olarak çalışan davacının görevinin amacı ve işinin niteliğine göre iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasını gerektirecek objektif nedenlerin varlığı işveren tarafından ispatlanamamıştır. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirsiz sürelidir ve davacın işgüvencesinden yararlanma hakkı bulunmaktadır. İş sözleşmesinin geçerli nedene dayanılarak feshedildiği de işverence kanıtlanamadığından işe iade kararı verilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle isteğin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen nedenlerle, 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-İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalı KAMİLE OFLAZ (Ipek Temizlik Ltd. Şti.)'a ait işyerindeki işine iadesine,

3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde davalılar tarafından müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak dört aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

5-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davalılardan alınıp davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından yapılan 140,00 TL yargılama giderinin davalılardan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, 05.05.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.