

şoför olarak alt işveren ...  
nezdinde, yapılan işin  
niteliği itibarıyla belirsiz  
sürelî iş sözleşmesi ile  
çalıştığı anlaşılmaktadır.  
Dosya içeriğinde yer alan  
fesih bildirimine göre, yeni  
ihale sonucunda davalılar  
arasında imzalanan hizmet  
alım sözleşmesinin Tip Teknik  
Şartnamesi'nin 7. maddesinin  
19. bendinde öngörülen elli  
yaşını aşmama şartına  
uymadığı için davacının iş  
sözleşmesinin feshedildiği  
görülmektedir. Davacının elli  
yaşını doldurduğu, yeni  
alınan ihale kapsamında elli

yaşını doldurmayan kişilerin çalıştırılacağı belirtilerek ihale yapıldığı bu nedenle davacının bu yaş sınırını aştığı gerekçesiyle çalıştırılmasının mümkün olmadığı davalı işveren tarafından belirtilmiş ve mahkemece, feshin son çare olarak düşünülmeyişi, davacının başka bir işte ya da işyerinde çalıştırılmamış olması karşısında davalı tarafça haklı ve geçerli bir sebebe dayanmaksızın feshedildiği gerekçeleri ile feshin geçersizliğine davacının işe iadesine karar

**verilmiş ise de; aynı işyerinde aynı ihale kapsamında elli yaşını aşan işçilerin çalışıp çalışmadığı, davalı işverenin Türkiye çapında farklı yerlerden aldığı ihaleler varsa bu ihaleler kapsamında davacıyı çalıştırmasının mümkün olup olmadığı yani feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı belirlenmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.**

*Özet: Davacının 09.07.2012-08.07.2015 tarihleri arasında şoför olarak alt işveren ... nezdinde, yapılan işin niteliği itibarıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı anlaşılmaktadır. Dosya içeriğinde yer alan fesih bildirimine göre, yeni ihale sonucunda davalılar arasında imzalanan hizmet alım sözleşmesinin Tip Teknik Şartnamesi'nin 7. maddesinin 19. bendinde öngörülen elli yaşını aşmama şartına uymadığı için davacının iş sözleşmesinin feshedildiği görülmektedir. Davacının elli yaşını doldurduğu, yeni alınan*

ihale kapsamında elli yaşını doldurmayan kişilerin çalıştırılacağı belirtilerek ihale yapıldığı bu nedenle davacının bu yaş sınırını aştığı gerekçesiyle çalıştırılmasının mümkün olmadığı davalı işveren tarafından belirtilmiş ve mahkemece, feshin son çare olarak düşünülmediği, davacının başka bir işte ya da işyerinde çalıştırılmamış olması karşısında davalı tarafça haklı ve geçerli bir sebebe dayanmaksızın feshedildiği gerekçeleri ile feshin geçersizliğine davacının işe iadesine karar verilmiş ise de; aynı işyerinde aynı ihale kapsamında elli yaşını aşan işçilerin çalışıp çalışmadığı, davalı işverenin Türkiye çapında farklı yerlerden aldığı ihaleler varsa bu ihaleler kapsamında davacıyı çalıştırmamasının mümkün olup olmadığı yani feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı belirlenmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**T.C.**

**Yargıtay**

**22. Hukuk Dairesi**

**E: 2016/27478 K: 2017/42 K.T.: 16.01.2017**

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

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

**Y A R G I T A Y K A R A R I**

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin ... tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek davacının işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı Kayseri ve Civarı Elektrik Türk Tic. A.Ş. vekili, husumet itirazında bulunmuş, müvekkili şirketin Işın Mühendislik firmasından araç kiralama hizmeti aldığını, yüklenici firma tarafından davacının elli yaşını geçmiş olması sebebiyle iş sözleşmesinin feshedildiğini, müvekkilinin davacının işten çıkarılması hususunda hiçbir sorumluluğu bulunmadığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Davalı ... vekili, davacı ile yapılan iş sözleşmesinin belirli

sürelî iş sözleşmesi olduğunu, sözleşmenin süresinin dolduğunu, müvekkilinin kazandığı yeni ihalede çalıştırılacak şoförlerin elli yaşını geçmemiş olması şartının bulunduğunu, bu sebeple davacıyı çalıştırma imkanının kalmadığını, zaten önceki ihalenin ve belirli süreli iş sözleşmesinin de süresi dolduğundan davacının iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiğini ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, feshin son çare olarak düşünülmediği, davacının başka bir işte ya da işyerinde çalıştırılmamış olması karşısında davalı tarafça haklı ve geçerli bir sebebe dayanmaksızın feshedildiği gerekçeleri ile feshin geçersizliğine davacının işe iadesine karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Kararı davalılar vekilleri temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

Taraflar arasında temel uyumsuzluk, iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmakta olup, kanuni dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 8. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Somut olayda, davacının 09.07.2012-08.07.2015 tarihleri arasında şoför olarak alt işveren ... nezdinde, yapılan işin niteliği itibarıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı anlaşılmaktadır.

Dosya içeriğinde yer alan fesih bildirimine göre, yeni ihale sonucunda davalılar arasında imzalanan hizmet alım sözleşmesinin Tip Teknik Şartnamesinin 7. maddesinin 19. bendinde öngörülen elli yaşını aşmama şartına uymadığı için davacının iş sözleşmesinin feshedildiği görülmektedir.

Davacının elli yaşını doldurduğu, yeni alınan ihale kapsamında elli yaşını doldurmayan kişilerin çalıştırılacağı belirtilerek ihale yapıldığı bu nedenle davacının bu yaş sınırını aştığı gerekçesiyle çalıştırılmasının mümkün olmadığı davalı işveren tarafından belirtilmiş ve mahkemece, feshin son çare olarak düşünülmediği, davacının başka bir işte ya da işyerinde

çalıştırılmamış olması karşısında davalı tarafça haklı ve geçerli bir sebebe dayanmaksızın feshedildiği gerekçeleri ile feshin geçersizliğine davacının işe iadesine karar verilmiş ise de; aynı işyerinde aynı ihale kapsamında elli yaşını aşan işçilerin çalışıp çalışmadığı, davalı işverenin Türkiye çapında farklı yerlerden aldığı ihaleler varsa bu ihaleler kapsamında davacıyı çalıştırmasının mümkün olup olmadığı yani feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı belirlenmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden kesin olarak BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.01.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.