

VİZELİ GEÇİCİ İŞÇİNİN İŞE İADESİ

22. Hukuk Dairesi 2011/8784 E., 2012/1776 K.

FESHİN GEÇERSİZLİĞİ

İŞE İADE

VİZELİ GEÇİCİ İŞÇİNİN İŞE İADESİ

.....
Davacının daimi işçi olup olmadığı taraflar arasında tartışmalıdır. Bu nedenle öncelikle davacının daimi işçi mi yoksa geçici işçi mi olduğu açıklığa kavuşturulmalıdır. Geçici işçi olduğunun anlaşılması halinde geçici işçilerle bağtlanan iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için vize alınmış olması gerektiği gözetilmelidir. Vizeli işçilerle yapılan iş sözleşmeleri uygulamada belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. İş sözleşmesinin belirsiz süreli olması işçiye daimi işçi statüsü kazandırmayacağı da ayrıca nazara alınmalıdır.

5620 sayılı Kanun'a göre vizeli işçi olma koşulu ile daimi kadroya geçirme işlemi ancak belediyece yapılabilecek idari bir işlemdir. Belediyece şartları uygun olmasına rağmen daimi işçiliğe geçirilme hususunda işlem tesis etmemesi halinde bu işleme karşı idari yargıya başvurulabileceği keza dikkate alınmalıdır. Anılan Kanun'daki düzenleme itibari ile sürekli işçi kadrolarına geçirilemeyen işçinin geçici iş pozisyonunda çalıştırılabilmesi için vize alınması gerekmektedir. Daha açık bir anlatımla belediyeler vize alınması şartı ile ancak geçici işçi çalıştırabilirler. Davacının vizeli işçi olması halinde ancak vizesi alınmak şartı ile ve geçici olarak çalıştırılmak üzere işe iade edilebileceği düşünülmelidir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere ve mahkemenin kararında dayandığı gerekçelere göre, davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli sebebe dayanmadığı anlaşıldığından mahkemece feshin geçersizliğine ilişkin olarak verilen karar dosya içeriğine uygundur.

Ancak davacının, davalı belediyede vizeli geçici işçi statüsünde çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. 5620 sayılı Kanun'la yapılan düzenleme ve getirilen hükümlere göre belediyelerde vizeli geçici işçilerin ancak beş ay yirmi dokuz gün süre ile çalıştırılabileceği öngörüldüğünden davacının işe vizeli işçi statüsünde iadesine karar verilmesi gerekirken bu yönde bir açıklamaya yer verilmeden oluşturulan işe iade hükmü hatalıdır.

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

H ü k ü m: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1- Mahkeme kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2- Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının vizeye bağlı geçici iş pozisyonunda işe iadesine,
- 3- Davacının kanuni süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının dört aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,
- 4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan

ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacının yapmış olduğu 364,70 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.200,00 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak 13.02.2012 gününde oybirliği ile karar verildi.