

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2012/7761**  
**Karar No. 2013/3600**  
**Tarihi: 22.02.2013**

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857. İŞK/ 8, 57**

- **MEVSİMLİK İŞ SAYILMASI İÇİN YILIN 11 AYI AŞAN ÇALIŞMANIN BULUNMASININ GEREKMESİ**
- 

**ÖZETİ** Yıllık onbir ayın üzerinde veya giriş çıkış tarihleri arasında onbir aydan fazla çalışılan sürelerde yapılan iş mevsimlik iş sayılamaz ise de, onbir ayın üzerinde çalışmanın yapıldığı ilk tarihten itibaren daimi çalışma düzenine geçildiğinden bahisle, devam eden yılların tümü için mevsimlik iş statüsünün ortadan kalktığından söz edilemez. Çalışılan her yıl için onbir ay çalışma yapıp yapılmadığı ayrı ayrı denetlenmelidir. Buna göre, davacının onbir ayın altında çalışılan yıllardaki çalışmalar mevsimlik iş statüsünde geçmiş olmakla istemlerin reddine, onbir ayın üzerinde çalışılan yıllar tesbit edilerek bu yıllar için talep edilen alacaklar hesap edilerek çıkacak sonucun kabulüne karar verilmesi gerekirken yanlış yorum ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur

**DAVA** :Davacı, yıllık izin ücreti, izin harçlığı, yakacak, öğretim ve giyim yardımı 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 M. Yıldız tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde mevsimlik işçi olarak çalıştığını, işyerinde Tek Gıda-İş Sendikası ile imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulandığını, müvekkilinin mevsimlik işçi kabul edildiğinden yıllık izin ücretlerinin ödenmediğini, çalışmış olduğu süre içinde ortalama yılın on ayında çalıştığını, bu sebeple mevsimlik işçi olmadığını, hak kazandığı yıllık izin ücretlerinin ödenmediğini, TİS 31. maddesi uyarınca her yıl Ekim ayında öğrenim yardımı verilmesi gerekirken bu hükmün uygulanmadığını, TİS 33. maddesi uyarınca her yıl Eylül ayında iki ton kömür bedeli daimi işçilere ödenirken müvekkiline ödenmediğini, TİS 38. maddesi uyarınca daimi işçilere ödenen izin harçlığının verilmediğini, TİS 40. maddesi uyarınca daimi işçilere ödenen giyim yardımının da ödenmediğini ileri sürerek, yıllık izin ücreti, izin harçlığı, yakacak yardımı, öğrenim yardımı ve giyim yardımının faiziyle birlikte davalıdan tahsilini istemiş, taleplerini bilirkişi raporu doğrultusunda ıslah ederek artırmıştır.

Davalı vekili; zamanaşımı def'inde bulunarak, işyerinde mevsimlik iş yapıldığını, davacının mevsimlik işçi olduğunu, onbir ay ve daha fazla sürelerle çalışmadığını, işyerinde Tek Gıda-İş Sendikası ile imzalanan toplu iş sözleşmesi mevcut ise de daimi işçiler için sağlanan haklardan mevsimlik işçilerin yararlanmasının mümkün olmadığını, iş sözleşmesi feshedilmediğinden yıllık izin ücret talebinin yerinde olmadığını, TİS gereği daimi işçilere verilmesi gereken diğer haklardan davacının yararlanmasının mümkün olmadığını belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, dava tarihi itibarıyla iş sözleşmesi son bulmadığından yıllık izin ücret alacağı da feshe dayalı bir alacak olmakla bu alacak yönünden dava şartı yokluğundan davanın reddi gerektiği, davacının 2005 yılında onbir ayın üzerinde çalıştığı 26.08.2008-11.12.2009 tarihleri arasında kesintisiz dörtüyonbir gün çalıştığı, buna göre onbir ay ve üzeri çalışmanın gerçekleşme tarihinden itibaren davacı işçinin mevsimlik çalışma düzenine tabi olmaktan çıktığı, bu tarihten itibaren daimi işçi sayılması gerektiği,

davacının bir takım çalışmaları onbir ayın altında olmakla o çalışmalar yönünden mevsimlik işte çalıştığı kabul edilmekle birlikte daimi çalışma düzenine geçilen tarihten itibaren çalıştığı süreler bakımından çalışmasının mevsimlik olarak kabulü mümkün olmadığından TİS gereği de Eylül ayında iki ton kömür bedelinin net olarak verileceği de öngörülmekle kömür yardımından yararlanacağı, yıllık izin harçlığına hak kazandığı, ilköğretim öğrencisi olan çocuğu bulunduğundan öğrenim yardımı alacağı olduğu, giyim yardımından da yararlanması gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı kanuni süresi içinde davalı temyiz etmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Uyuşmazlık davalı işyerinde yapılan işin mevsimlik iş olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilir.

Mevsimlik işte çalışan işçilerin, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca, çalıştıkları işyerinin bağlı olduğu iş kolunda kurulu işçi sendikasına üye olabilmeye hakları bulunmaktadır. Bunun yanında, sendi-ka organlarına seçilme hakları da vardır. Mevsimlik işin sona ermesi ve işçinin iş sözleşmesinin askıya alınması, sendika üyeliğini olumsuz yönde etkilemez. 2821 sayılı Kanun'un 24. maddesi uyarınca, işçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması sendika üyeliğini kaldırmaz. Ancak işçinin askı döneminde bir başka işkoluna giren işyerinde çalışmaya başlaması halinde sendika üyeliği, aynı Kanun'un 25/5 maddesi uyarınca sona ereceğinden, işçinin ertesi yıl mevsim başında eski işyerinde işbaşı yapması halinde yeniden sendikaya üye olması gerekecektir.

Somut olayda, davacının 14.03.2002-25.05.2010 arasında, 2002 yılında 261 gün, 2003 yılında 279 gün, 2004 yılında 269 gün, 2005 yılında 333 gün, 2006 yılında 322 gün, 2007 yılında 313 gün, 2008 yılında 276 gün, 2009 yılında 283 gün, 2010 yılında 124 gün tütün işleme işinde işçi olarak çalıştığı, günlük brüt 36,89 TL ücret aldığı, 02.05.2005 tarihinde Tek Gıda-İş sendikasına üye olduğu, ilköğretim 2. sınıfta okuyan çocuğu anlaşılmıştır. Mahkemece, yıllık izin ücreti alacağına reddi doğru ise de, davacının 2005 yılında onbir ayın üzerinde çalıştığı, bu tarihten itibaren daimi çalışma düzenine geçildiği ve mevsimlik işçi sayılamayacağına yönelik gerekçe ile diğer alacakların kabulü doğru değildir. Yıllık onbir ayın üzerinde veya giriş çıkış tarihleri arasında onbir aydan fazla çalışılan sürelerde yapılan iş mevsimlik iş sayılamaz ise de, onbir ayın üzerinde çalışmanın yapıldığı ilk tarihten itibaren daimi çalışma düzenine geçildiğinden bahisle, devam eden yılların tümü için mevsimlik iş statüsünün ortadan kalktığından söz edilemez. Çalışılan her yıl için onbir ay çalışma yapıp yapılmadığı ayrı ayrı denetlenmelidir. Buna göre, davacının onbir ayın altında çalışılan yıllardaki çalışmalar mevsimlik iş statüsünde geçmiş olmakla istemlerin reddine, onbir ayın üzerinde çalışılan yıllar tesbit edilerek bu yıllar için talep edilen alacaklar hesap edilerek çıkacak sonucun kabulüne karar verilmesi gerekirken yanlış yorum ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.02.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.