

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/6862	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/11577	4857 S. İşK/11
Tarihi:	06.05.2014	

- **MEVSİMLİK İŞ**
- **MEVSİMLİK İŞİN TEK BİR MEVSİM İÇİN BELİRLİ SÜRELİ YAPILABİLECEĞİ**
- **BELİRLİ SÜRELİ YAPILAN MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİNİN TEKRARLANMASI HALİNDE BELİRSİZ SÜRELİ MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİNE DÖNÜŞECEĞİ**

ÖZETİ Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde 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 iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmelerle çalışılmışsa iş sözleşmesi 4857 sayılı Kanun'un 11/son maddesi uyarınca belirsiz süreli nitelik kazanacaktır.

.

.

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, izin ücreti, genel tatil ve ücret farkı 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 Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davacının davalı işyerinde kanuna karşı hile yoluyla mevsimlik işçi olarak çalıştırıldığını, kayıtlarda mevsimlik işçi olarak gösterilmiş olmasına rağmen, mevsimlik olarak çalışmadığını, iş sözleşmesinin işverence haksız olarak fesih edildiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı farkı, ihbar tazminatı farkı, yıllık izin ücreti, ücret zam farkı, vardiya zammı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, zamanaşımı itirazında bulduklarını, açılan davayı kabul etmediklerini, davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığını, davacının tüm ödemelerini ihtirazi kayıtsız aldığını belirterek, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazlarının reddine,

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davalı işyerinde yapılan işin mevsimlik iş olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde 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 iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmelerle çalışılmışsa iş sözleşmesi 4857 sayılı Kanun'un 11/son maddesi uyarınca belirsiz süreli nitelik kazanacaktır.

Somut olayda, davacının sigortalı hizmet dökümü incelendiğinde, 1999 yılında üçyüzdokuz gün, 2000 yılında üçyüzkırkdokuz gün, 2001 yılında üçyüzdoküz gün, 2002 yılında yüzonsekiz gün, (2003 yılında hizmet bildirim yapılmadığı), 2004 yılında yüzelliiki gün, 2005 yılında üçyüz gün, 2006 yılında ikiyüzyirmiyedi gün, 2007 yılında ikiyüzyetmişbir gün, 2008 yılında ikiyüzkırkbeş gün, 2009 yılında yüzkırkyedi gün hizmet bildirim yapılmadığı görülmektedir. Ayrıca, davacının 2002 yılından itibaren çalışmalarına bakıldığında, genel olarak Ocak ayı ile Mayıs ayı arasında hizmet bildirim bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının 2002 yılından sonra tüm yıl boyunca çalışmadığından ve çalışması yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığından, 2002 yılından itibaren mevsimlik çalıştığı kabulü gerekmektedir. Bu halde, davacının 2002 yılından itibaren mevsimlik statüde çalıştığı dikkate alınarak taleplerinin buna göre değerlendirilmesi gerekirken, daimi statüde çalıştığı kabul edilerek işçilik alacaklarının hesaplanması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.05.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.