

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/4

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2016/35342

Karar No. 2018/12916

Tarihi: 07.06.2018

- **TARIM VE ORMAN İŞLERİNDE 50 DAHİL 50 AZ İŞÇİ ÇALIŞTIRILAN İŞYERLERİNE İŞ KANUNU HÜKÜMLERİNİN UYGULANMAYACAĞI**
- **TARIM VE ORMAN İŞYERLERİNDE BİTKİ VE HAYVAN ÜRETİMİ BAKIM VE YETİŞTİRME Sİ DİŞİNDAKİ İŞLERE İŞ KANUNU HÜKÜMLERİNİN UYGULANACAĞI**
- **İŞ HUKUKUNDA İSTİSNAİ HÜKÜMLERİN GENİŞLETİLEREK YORUMLANMAYACAĞI DAR YORUMLANMASI GEREKTİĞİ**
- **İŞ HUKUKUNDA İŞÇİLER YARARINA GETİRİLEN HÜKÜMLERİN İŞÇİ LEHİNE YORUMLANMASININ GEREKME Sİ**

ÖZETİ: İş Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz. İşçi tarım ve orman işlerinin yapıldığı bir işyerinde çalışıyor ise, bu işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın iş mahkemesi yerine görevli hukuk mahkemesine çözümlenmesi gerekir (Yargıtay 9.HD. 25.3.2008 gün 2007/ 9975 E, 2008/ 6368 K.).

Ancak, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerinde 50 dahil daha az işçi bulunmasına rağmen, işyerinde sendika örgütlenmesi sonucu Toplu İş Sözleşmesi

bağıtlanmış ise, üye sendika üyesi işçi ile işveren arasındaki uyumsuzluğun 6356 sayılı Kanunu'nun 79. maddesi (2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 66. maddesi) uyarınca iş mahkemesinde görülmesi gerekir. ..

Sonuç olarak tarım ve orman işletmelerindeki bitki ve hayvan üretimi, bakım ve yetiştirmesi dışında kalan işler İş Kanununa tabidir.

Diğer taraftan işçi tarım işinde çalışırken, bu iş dışında tarım işi sayılmayan ek bir görevde çalışabilir (bekçilik, şoförlük vb.). Bu durumda, yaptığı işler arasında hangisinin baskın olduğu açıklığa kavuşturulmalı ve sonucuna göre görevli mahkeme belirlenmelidir.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 23.05.1960 gün ve 11-10 ile 10.05.1974 gün ve 3-44 sayılı kararları uyarınca, özellikle iş hukukunda istisnâ hükmün genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir. İşçiler yararına getirilen düzenlemelerin yine işçiler yararına yorumlanması asıldır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı borçlu aleyhine Manyas İcra Müdürlüğü'nün 2012/642 Esas sayılı dosyası ile 3,800,00 TL.lik ilamsız icra takibi başlattığını, davalının “hiçbir borçum yoktur” diyerek takibe itiraz ettiğini, takibin durdurulmasına karar verildiğini, davacının davalıya ait saman bağlama makinesinde 2012 sezonunda çalıştığını, davacının bu işe 01/05/2012 tarihinde başlayıp Eylül 2012 tarihine kadar bitirmek şartı ile 4 aylığı 8,000,00 TL. olmak üzere anlaştıklarını, davacının davalıdan 1,500,00 TL. kapora aldığını, çalışma esnasında da 700,00 TL. olmak üzere toplam 2,200,00 TL. aldığını, davacının evinin elektiriğinin borçtan kesilmesi nedeniyle davalıdan para istediğini, rad cevabı alınca 3 aylık çalışma süresini tamamlayıp işi bırakmak mecburiyetinde kaldığını, aylığı 2,000,00 TL.'den 3 aylık çalışması nedeniyle 6,000,00 TL. almaya hak kazandığını davalıdan daha önceden 2,200,00 TL. aldığından davalıdan 3,800,00TL alacağı kaldığını, bu nedenlerle davalının Manyas İcra Müdürlüğü'nün 2012/642 Esas sayılı dosyasına vâkî itirazının iptali ile takibin devamına karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, tarafların 2012 sezonunda saman bağlama işi ile ilgili olarak anlaşmalarını, ancak davacının müvekkilinin işinde üç ay çalışmadığını, saman bağlama işinin 4 ay sürmediğini, davacının işi tamamlamadan bıraktığını, çalıştığı ve hak ettiği 2.200,00 TL'nin kendisine ödendiğini, hatta davacının bu süre içinde dahi pek çok defa uzun süreli izinler alarak müvekkilini mağdur ettiğini, davacının toplam çalışmasının 3 ayı bulmadığı ve çalışılan sürenin bedelinin ödendiğinden müvekkilinin hakkında yapılan icra takibine itiraz ettiğini, borcun bulunduğu ve mevcut olduğunun ispatının davacı taraf üzerinde olduğunu, HMK'nun 200. maddesi gereğince 2.500,00 TL'yi geçen alacaklar için senetle ispatı kuralının geçerli olduğunu, davaya konu bedelin sınırı aştığından davacının davasını tanık ile ispatına muvafakatlerinin olmadığını, davacının başkaca alacağını bulunmadığını, iddia ve taleplerin yersiz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre 4721 Sayılı TMK'nun 6/1 maddesi ve 6100 Sayılı HMK'nun 190/1 maddesi gereğince çalışma olgusunu ve süresini iddia eden davacının ispatlaması gerektiği, tanıkların dinlendiği, dinlenen davacı tanıklarının beyanları nazara alındığında taraflar arasındaki anlaşmanın şartlarının neler olduğu, anlaşmanın hangi işleri kapsadığı, kararlaştırılan ücret miktarının ne kadar olduğu, davacının kaç gün çalıştığına ilişkin görgüye dayalı beyanlarının olmadığı ve davacının iddiasını ispatlar nitelikte görgü ve anlatımlarının bulunmadığı, davalı tanıklarının ise davacının nisan başında birkaç defa gelip gittiği, ilk başta gelip makinaların bakımını yaptığı, sonrasında çeltik ekmek için 15 günlük yardıma geldiği, sonrasında buğday biçmeye geldiği, 15 gün de buğday biçme işinde çalıştığı, toplamda 5 gün de makinaların bakımını yaptığı, toplamda 35 günlük bir çalışması olduğu yönündeki beyanları karşısında davacının davasını ispatlayamadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

Uyuşmazlık, taraflar arasındaki ilişkinin İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevi noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin ikinci fıkrası gereğince, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve işçilerine, çalışma konularına bakılmaksızın bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

İş Mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde iş davalarına bakmak üzere bir asliye hukuk mahkemesi görevlendirilir. İş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesine açılan dava "iş mahkemesi sıfatıyla" açılmamış ise, mahkeme

görevsizlik kararı veremez. Bu durumda asliye hukuk mahkemesi tarafından, verilecek bir ara kararı ile davaya "iş mahkemesi sıfatıyla" bakmaya devam olunur.

Davanın, İş Kanunu kapsamı dışında kalması halinde, Mahkemenin görevsizliğine ve dosyanın görevli hukuk mahkemesine gönderilmesine karar verilmesi gerekir. Davanın esasın reddi usule aykırıdır.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kişilerle işveren veya işveren vekilleri arasında, iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş mahkemeleridir.

İş Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz. İşçi tarım ve orman işlerinin yapıldığı bir işyerinde çalışıyor ise, bu işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın iş mahkemesi yerine görevli hukuk mahkemesine çözümlenmesi gerekir (Yargıtay 9.HD. 25.3.2008 gün 2007/ 9975 E, 2008/ 6368 K.).

Ancak, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerinde 50 dahil daha az işçi bulunmasına rağmen, işyerinde sendika örgütlenmesi sonucu Toplu İş Sözleşmesi bağlatılmış ise, üye sendika üyesi işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın 6356 sayılı Kanunu'nun 79. maddesi (2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 66. maddesi) uyarınca iş mahkemesinde görülmesi gerekir.

Bunun dışında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışanların kanun kapsamına girmeyeceği açıklandıktan sonra aynı madde de ayrık durumlara yer verilmiştir.

Buna göre;

1. Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işlerde,
2. Tarım işlerinde yapılan yapı işlerinde,
3. Halkın faydalanmasına açık park ve bahçelerde
4. Bir işyerinin eklentisi durumundaki bahçe işlerinde, çalışanların, İş Kanunu kapsamında olacakları belirtilmiştir.

Sonuç olarak tarım ve orman işletmelerindeki bitki ve hayvan üretimi, bakım ve yetiştirilmesi dışında kalan işler İş Kanununa tabidir.

Diğer taraftan işçi tarım işinde çalışırken, bu iş dışında tarım işi sayılmayan ek bir görevde çalışabilir (bekçilik, şoförlük vb.). Bu durumda, yaptığı işler arasında hangisinin baskın olduğu açıklığa kavuşturulmalı ve sonucuna göre görevli mahkeme belirlenmelidir.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 23.05.1960 gün ve 11-10 ile 10.05.1974 gün ve 3-44 sayılı kararları uyarınca, özellikle iş hukukunda istisnâî hükmün genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir. İşçiler yararına getirilen düzenlemelerin yine işçiler yararına yorumlanması asıldır.

Somut uyuşmazlıkta, dosya kapsamından davacının fiilen yaptığı işin tarım işi niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle, davalı işverenlikte davacının çalıştığı dönemde çalışan işçi sayısı araştırılmalı, buna ilişkin varsa belgeler ve bilgiler celbedilmeli, gerekirse tanıklar yeniden dinlenmeli, davacının çalıştığı dönemdeki işçi sayısının 50 kişi veya 50 kişiden az ise dava Asliye Hukuk Mahkemesi sıfatı ile incelenerek neticelendirilmeli, davacının çalıştığı dönemdeki işçi sayısı 50 kişiden fazla ise dava İş Mahkemesi sıfatı ile incelenerek neticelendirilmelidir.

Davaya İş Mahkemesi sıfatı ile bakılıp bakılmayacağına ara kararı ile karar verilmelidir.

F)SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, bozma nedenine göre sair temyiz itirazlarının incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan harcın istek halinde ilgiliye iadesini, 07/06/2018 gününde oybirliğiyle karar verildi.