

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/3756
Karar No. 2012/3190
Tarihi: 13.02.2012

İlgili Kanun / Madde
4857.S. İşK/53

-
- **MEVSİMLİK İŞLERDE YILLIK İZİN LACAĞININ OLMAYACAĞI**
- **YILDA 11 AYI AŞAN ÇALIŞMALARDA YILLIK İZİNİN HAK EDİLECEĞİ**
-

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3 maddesi uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Hemen belirtmek gerekir ki, 53/3. maddede ki kural, nispi emredici kural olup, işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da Toplu İş Sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için yıllık izin hakkı tanınabilir.

Bununla birlikte, davacı işçi 1976 yılında 330 gün üzerinde çalışmış olmakla sözü edilen yıl bakımından çalışılan süre işçinin dinlenme hakkının varlığını gerektirmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesinde mevsimlik işlerde yıllık izin hakkının doğmayacağı belirtilmiş ise de, yılın ne kadar bölümünde çalışılma halinde mevsimlik iş sayılacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öyle ki yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılma halinde Anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınmasının gerekeceği açıktır. Somut olayda da, davacı işçi 1976 yılında bu şekilde çalışmış olmakla, çalışılmayan süre bakımından Anayasal dinlenme hakkını kullanmasına imkan bulunmamaktadır. Bu durumda 1976 yılındaki fiili çalışma süresine göre mevsimlik statüden vazgeçilmiş, taraflar arasında işçinin yıllık izin ücretine hak kazanacak şekilde sürekli çalışmasına dair bir sisteme geçilmiş olur. Dairemizin istikrar kazanan kararlarında da çalışmanın 11 ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul

edilmiş ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır

DAVA :Davacı vekili, davacı işçinin daimi kadroya geçmeden önceki aralıklı çalıştığı dönemlerde izin kullandırılmadığını, iş sözleşmesi sona erdirilmesine rağmen karşılığı ücretin de ödenmediğini belirterek, bu dönemde hak ettiği yıllık ücretli izinleri karşılığı ücret alacağına davalı işverenden tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacı işçiye daimi kadroya geçmeden önceki aralıklı çalıştığı dönemlerde izin kullandırılmadığını, iş sözleşmesi sona erdirilmesine rağmen karşılığı ücretin de ödenmediğini belirterek, bu dönemde hak ettiği yıllık ücretli izinleri karşılığı ücret alacağına davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının daimi, kadroya geçmeden önce mevsimlik olarak çalıştığını, 4857 sayılı İş Kanununun 53. Maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanamayacağını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacının yılın her ayında çalıştığı, belli mevsimlerde yoğunlaşma olmadığı, çalışma süreleri ve işin niteliğine göre davacının mevsimlik iş niteliğini aşacak şekilde çalıştırıldığı, davacının kadro aldıktan sonra da aynı işinin niteliğinde değişme olmadığı, işin mevsimlik olmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar davalı vekili tarafından cevap nedenleri ile temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

Uyuşmazlık davacının davalıya devirden önce Köy Hizmetleri İl Müdürlüğü'nde daimi kadroya geçmeden önce işyerinde yaptığı 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

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3 maddesi uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Hemen belirtmek gerekir ki, 53/3. maddede ki kural, nispi emredici kural olup, işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da Toplu İş Sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için yıllık izin hakkı tanınabilir.

Dosya içeriğine göre 14.12.1978 tarihinde daimi kadroya geçen davacı işçinin o tarihten sonra Köy Hizmetleri Müdürlüğünde aralıksız çalıştığı, Köye Hizmetleri İl Müdürlüğü'nün 5286 sayılı yasa ile kapatılarak işyerlerinin davalı İl Özel İdaresine devredildiği, davacının emekli olduğu ve iş sözleşmesinin bu şekilde sona erdiği, davacının 1976 yılına kadar genellikle çalışmalarının 300 günün altında kaldığı, 1976 yılında ise 11 aydan fazla çalışması bulunduğu anlaşılmaktadır.

Keza davacının üyesi olduğu sendika ile devirden önce işvereni olan YSE ve unvan değişikliği ile Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmelerinde

daimi işçi yanında belirli süreli hizmetlerin yapılması için her yıl 9 ayı geçmemek üzere bazı görevlerde belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırılabileceği kararlaştırılmış ve bu şekilde çalışan işçilerin sendikaya üye olmaları veya aidat ödemeleri halinde Toplu İş Sözleşmesinin belirli hükümlerinden yararlanacakları belirtilmiş, ancak belirtilen bu hükümler arasında yıllık ücretli izne yer verilmemiştir. Toplu İş Sözleşmesinde belirli süre ile yılın 9 ayına kadar çalıştırılan işçilerin Toplu İş Sözleşmesindeki mazeret izinlerinden yararlanacakları kabul edilmiştir.

Davacı işçi işyerinde daimi kadroya geçene kadar Toplu İş Sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılacak işçiler kapsamında çalıştırılmış, ağırlıklı olarak yılın son aylarında çıkarılmış ve yılın ilk aylarında yeniden çalışmak üzere işe alınmış ve Toplu İş Sözleşmesinin yıllık ücretli izinle ilgili hükümlerinden yararlandırılmamıştır. Davacının ifa ettiği görev ve işin ve işverenin faaliyet alanı dikkate alındığında, çoğunlukla arazide çalışması gereken davacı işçinin çalışmalarının belli bir mevsimde yoğunlaşması olağan bir durumdur. Zira çalışmaların kapatılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü işyerinde geçtiği gözetildiğinde, mevsim koşullarına göre belli dönemlerde daha fazla işgücüne ihtiyaç doğması da kaçınılmazdır. Toplu İş Sözleşmesinde bu kapsamda çalışacakların belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmaları ve yıllık ücretli izinden yararlandırılmamaları mevsimlik çalışma şeklinin öngörülmesindedir. Davacı işçi daimi kadroya geçene kadar ki süre içinde herhangi bir yıllık ücretli izin isteminde bulunmamış, mevsimlik bir işte çalışmadığı, yıllık ücretli izinden yararlanması gerektiği yönünden bir isteği de olmamıştır.

Davacının 1976 yılına gelinceye kadar yıllık çalışmaları genellikle 300 günün altında olup, yılın kalan bölümünde işyerinde çalışması olmayan davacı işçi bakımından yıllık izin hakkının doğmadığı kabul edilmelidir. Yılın çalışılmayan bölümünde davacı işçi bu hakkını kullanmış olup, yasa koyucunun mevsimlik işte yıllık izin öngörmemiş olmasının temel gerekçesi de çalışılan süre itibarıyla dinlenme ihtiyacının ortaya çıkmamış oluşudur. Bu durumda, mevsimlik iş sözleşmesi kapsamında çalışan davacı işçinin 1976 yılına kadar olan çalışmaları için yıllık izin hakkının doğmadığı (daha önceki yıllarda 330 günü geçen yıllar hariç) kabul edilmelidir.

Bununla birlikte, davacı işçi 1976 yılında 330 gün üzerinde çalışmış olmakla sözü edilen yıl bakımından çalışılan süre işçinin dinlenme hakkının varlığını gerektirmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesinde mevsimlik işlerde yıllık izin hakkının doğmayacağı belirtilmiş ise de, yılın ne kadar bölümünde çalışılma halinde mevsimlik iş sayılacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öyle ki yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılma halinde Anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınmasının gerekeceği açıktır. Somut olayda da, davacı işçi 1976 yılında bu şekilde çalışmış olmakla, çalışılmayan süre bakımından Anayasal dinlenme hakkını kullanmasına imkan bulunmamaktadır. Bu durumda 1976 yılındaki fiili çalışma süresine göre mevsimlik statüden vazgeçilmiş, taraflar arasında işçinin yıllık izin ücretine hak kazanacak şekilde sürekli çalışmasına dair bir sisteme geçilmiş olur. Dairemizin istikrar kazanan kararlarında da çalışmanın 11 ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul edilmiş ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır. (Yargıtay 9.HD. 23.10.2009 gün, 2008/ 5773 E, 2009/ 28807 K.; Yargıtay 9.HD. 16.3.2007 gün, 2007/ 5978 E, 2007/ 6827 K).

Yapılan bu açıklamalara göre davacının çalışmasının 11 ayın üzerine çıktığı 1976 yılı ve sonrası için işyerinde fiilen çalışılan süreler göre hesaplanacak olan izin ücretinin kabulüne karar verilmeli, daha önceki çalışmalar (11 ayı geçen yıllar hariç) mevsimlik iş statüsünde geçmiş olmakla isteğin reddine dair hüküm kurulmalıdır. Mahkemece gerekirse bu yönden bilirkişiden ek rapor alınmalı ve sonucuna göre istekle ilgili bir karar verilmelidir. Hatalı değerlendirme ile sonuca gidilmesi bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.02.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.