

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2017/32408
Karar No.	2018/3669
Tarihi:	15.02.2018

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /53,57

- **MEVSİMLİK İŞLERDE İŞ YASASININ YILLIK İZNE İLİŞKİN HÜKÜMLERİNİN UYGULANMAYACAĞI**
- **İŞÇİNİN YAPTIĞI İŞ İŞİN YAPILDIĞI DÖNEMLER DİKKATE ALINDIĞINDA ARALIKLI ÇALIŞMA NİTELİĞİNDE OLDUĞU MEVSİMLİK İŞ OLMADIĞI ÇALIŞMA SÜRELERİNİN TOPLANARAK YILLIK İZİN HAKKININ BELİRLENMESİNİN GEREKECEĞİ**

ÖZETİ 4857 sayılı Kanun'un 53/3. maddesi uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi, 4857 sayılı Kanun'un 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 iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için yıllık izin hakkı tanınabilir.

4857 sayılı Kanun'un 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; davacı işçi davalı işveren işyerinde 15.09.2000 -10.10.2000, 22.04.2004-22.12.2004, 26.05.2005-26.09.2008 ve 28.12.2010-07.01.2011 tarihleri arasında boru döşeme ustası

olarak çalışmıştır. Mahkemece, davacının son dönem çalışması dışındaki çalışmalarının mevsimlik olduğu gerekçesiyle yıllık izin alacağı sadece son dönem için hesaplanıp hüküm altına alınmışsa da davacının yaptığı iş ve çalışma süreleri dikkate alındığında işin mevsimlik iş olarak nitelendirilmesi isabetli olmamıştır. Davacının çalışmaları aralıklı çalışma olarak kabul edilmeli, fiili çalışma süreleri toplanarak toplam çalışma süresi üzerinden izin alacağı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Bu yön gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

MAHKEMESİ : İş Mahkemesi
DAVA TÜRÜ : ALACAK

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, 01.05.2000 tarihinden 15.07.2011 tarihine kadar aralıksız olarak davalı işyerinde çalıştığını ancak çalışmalarının Kuruma eksik bildirildiğini ve iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile izin, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacaklarını istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının 30.07.2000 – 05.08.2000, 15.09.2000 - 10.10.2000 , 22.04.2004 - 22.12.2004, 26.05.2005 – 26.09.2008 ve 28.12.2010-07.01.2011 tarihleri arasında mevsimlik işçi olarak çalıştığını ve ödenmemiş alacağı bulunmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının sigortalı hizmet cetvelinde kayıtlı olduğu gibi 15.09.2000 -10.10.2000, 22.04.2004-22.12.2004, 26.05.2005-26.09.2008 ve 28.12.2010-07.01.2011 tarihleri arasında çalıştığı ve davalının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı ve davalı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1.Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki tüm temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2. Davalının savunma hakkının kısıtlanıp kısıtlanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Somut olayda; davacının 03.07.2012 havale tarihli dilekçesi ile ıslah dilekçesi davalıya usulüne uygun olarak tebliğ edilmeden karar verildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece, 03.07.2012 tarihli dilekçe ile ıslah dilekçesi usulüne uygun şekilde davalı tarafa tebliğ edilmeli ve oluşacak sonuca göre dava konusu alacaklar yeniden değerlendirilmelidir. Davalının savunma hakkını kısıtlar şekilde anılan dilekçeler tebliğ edilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3.Davacının mevsimlik işçi olarak çalışıp çalışmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler için 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 Kanun'un 53/3. maddesi uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi, 4857 sayılı Kanun'un 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 iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için yıllık izin hakkı tanınabilir.

4857 sayılı Kanun'un 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; davacı işçi davalı işveren işyerinde 15.09.2000 -10.10.2000, 22.04.2004-22.12.2004, 26.05.2005-26.09.2008 ve 28.12.2010-07.01.2011 tarihleri arasında boru döşeme ustası olarak çalışmıştır. Mahkemece, davacının son dönem çalışması dışındaki çalışmalarının mevsimlik olduğu gerekçesiyle yıllık izin alacağı sadece son dönem için hesaplanıp hüküm altına alınmışsa da davacının yaptığı iş ve çalışma süreleri dikkate alındığında işin mevsimlik iş olarak nitelendirilmesi isabetli olmamıştır. Davacının çalışmaları aralıklı çalışma olarak kabul edilmeli, fiili çalışma süreleri toplanarak toplam çalışma süresi üzerinden izin alacağı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Bu yön gözetilmeyen yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Kabule göre de; mahkemece hem bilirkişi raporundaki birinci seçeneğin hükme esas alındığı hem de ilk çalışmaların mevsimlik olduğu kabul edilerek sonuca gidildiği belirtilmiş olup, birinci seçenekte çalışma süresi kesintisiz olarak kabul edildiğine göre, izin alacağı bakımından gerekçenin kendi içinde çelişkili olması da ayrıca bozma sebebi yapılmıştır.

4. Bir kısım alacak yönünden hükme esas alınan bilirkişi raporunda hesaplanan tutarlar, hüküm altına alınan tutarlardan fazla olmasına ve davacı tarafından da fazlaya ilişkin haklar saklı tutularak talepte bulunulmasına rağmen, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmasına karar verilmemesi de isabetli olmamıştır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 15.02.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.