

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/54,57,59**

**T.C**

**YARGITAY**

**22. Hukuk Dairesi**

**Esas No. 2016/8344**

**Karar No. 2018/26301**

**Tarihi: 05.12.2018**

- **YILLIK İZİNİN ÜCRETE DÖNÜŞMESİ İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN GEREKMEMESİ**
- **YILLIK İZİN HESABINDA KESİNTİLİ GEÇEN ÇALIŞMALARIN TOPLAMININ DİKKATE ALINACAĞI**
- **KESİNTİLİ ÇALIŞMALARDA ÖDENMEYEN YILLIK İZİNLER VE İZİN SÜRELERİ İÇİN ZAMANAŞIMI İŞLEMENECEĞİ**
- **KESİNTİLİ ÇALIŞMALARDA ÖNCEKİ ÇALIŞMALARDA DOĞAN KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMİŞ OLMASININ YILLIK İZİNİN HESABINA BİR ETKİSİNİN OLMADIĞI**
- **ÖNCEKİ ÇALIŞMALARIN YILLIK İZİNİN ÜCRETİNİN ÖDENEREK TASFİYE EDİLMESİ HALİNDE SONRAKİ ÇALIŞMALARIN YILLIK İZİN HESABINDA BİRLEŞTİRİLEMENECEĞİ**
- **MEVSİMLİK İŞÇİ OLARAK ÇALIŞIRKEN AYNI İŞYERİNDE DEVAMLİ ÇALIŞMAYA BAŞLAYAN İŞÇİNİN MEVSİMLİK İŞÇİ OLARAK ÇALIŞTIĞI SÜRELERİN YILLIK İZİNİN HESABINDA DİKKATE ALINAMAYACAĞI**
- **KESİNTİLİ YAPILAN HER ÇALIŞMANIN MEVSİMLİK İŞ OLARAK TANIMLANAMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

İşçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihle karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz. Ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir. Yapılan iş mevsimlik olmayıp, işçi aralıklı olarak çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek mevsimlik olarak çalıştıkları birçok olayda gözlemlenmektedir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan bu tür çalışmalarda, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan, sırf bir yıldan az çalışma olduğu

**gerekçesiyle çalışmanın mevsimlik olduğunu kabul etmek doğru değildir.**

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı ile davalı Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi Ö. Aydın tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, müvekkilinin davalı Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü'ne ait Yüzüncü Yıl Üniversitesi Melikşah Yurtkur Müdürlüğü işyerinde 1990 yılından itibaren Haziran 2011 sonuna kadar sigortalı ve sendikalı işçi olarak çalıştığını, temizlik işini ihale ile alan en son alt işveren olan Can Su Ltd Şti'nde sendikalı olarak çalışmakta iken emekli olmak için işten ayrıldığını ileri sürerek kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı Kurum vekili, davacının müvekkil kurum işçisi olmadığını, anahtar teslim ile hizmet alımını üstlenen firmaların işçisi olduğunu, davanın zamanaşımına uğradığını, davanın yetkili mahkemede açılmadığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

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

**Temyiz:**

Karar süresi içerisinde davacı ile davalı Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

**Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara, belgelere ve tüm dosya kapsamına göre; davalı Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında davacının yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığı hususu ihtilaflıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 54'üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz. Ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir. Yapılan iş mevsimlik olmayıp, işçi aralıklı olarak çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek mevsimlik olarak çalıştıkları birçok olayda gözlemlenmektedir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan bu tür çalışmalarda, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan, sırf bir yıldan az çalışma olduğu gerekçesiyle çalışmanın mevsimlik olduğunu kabul etmek doğru değildir. Bir işyerinde iş kolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta ise, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira bu durumda yapılan işin mevsimlik iş olarak kabulü mümkün değildir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı, 1990-2011 yılları arasında Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü nezdinde temizlik işini ihale alan alt işverenlere bağlı olarak çalıştığını belirtmiş olup, mahkemece davacı işçinin çalışmakta olduğu işyerinin Yüksek Öğrenim Öğrenci Yurdu olması sebebiyle, davacının işin bilinen özellikleri gereği eğitim-öğretim dönemleri ile sınırlı olarak çalıştığı kabul edilmek suretiyle yıllık izin ücreti alacağına reddine karar verilmiştir. Ne var ki, mahkemece varılan kabul dosya içeriği ile örtüşmemektedir. Zira, dosya

kapsamında yer alan sosyal güvenlik kurumu hizmet cetveli ve işe giriş bildirgelerine göre davacının 22.02.1990 tarihinde Melikşah Yurt Müdürlüğünde işe başladığı, ilgili tarihten itibaren primlerinin işyeri adresi aynı kalmak kaydıyla değişen alt işverenler tarafından eğitim öğretim dönemi ile sınırlı olmaksızın yatırıldığı anlaşılmaktadır. Ayrıca dosyada yer alan imzasız ancak davalı işveren tarafından ibraz edilmesi sebebiyle davalının kabulünde olduğu anlaşılan kimi puantaj kayıtlarında da, kimi aylar bakımından davacının yazın da çalışması olduğu görülmektedir. Taraflar hizmet süresinin ve çalışma şartlarının tespiti bakımından tanık dinleme talebinde bulunmamışlar ise de; dosyada yer alan söz konusu kayıtlara göre, davacının eğitim-öğretim dönemleri ile sınırlı olarak çalıştığı kabulüne varılması hatalı olmuştur. Bu sebeple gerekirse 6100 sayılı HMK'nun 31. maddesi uyarınca hakimin davayı aydınlatma yükümlülüğü bulunması karşısında, yapılan iş, çalışılan dönem, hayatın olağan akışı dikkate alınarak çalıştığı süre boyunca hiç yıllık izin kullanıp kullanmadığı hususları bakımından davacı asil de yeniden dinlenilmelidir. Böylelikle davacı beyanı, sosyal güvenlik kurumu kayıtları ile dosya ekinde yer alan işyeri kayıtları bir bütün halinde değerlendirilmek suretiyle davalı tarafından kullanıldığı yahut iş sözleşmesi sona erdikten sonra ödendiği ispatlanmayan yıllık izin ücreti alacağı'nın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 05.12.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.