

YARGITAY
22.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/6048
Karar No. 2012/12558
Tarihi: 05.06.2012

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/ 53

- ***MEVSİMLİK İŞLERDE YILLIK İZİN HAKKI***
- ***İŞÇİNİN 11 AYIN ÜZERİNDE ÇALIŞMASI HALİNDE YILLIK İZNİ HAK EDECEĞİ***

ÖZETİ Bununla birlikte, davacı işçi 1999 yılında on bir ayın üstünde bir süre ile çalışmış olmakla sözü edilen yıl bakımından çalışılan süre işçinin dinlenme hakkının varlığını gerektirmektedir. 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 da, davacı işçi 1999 yılında on bir ayın üzerinde çalışmış olmakla, çalışılmayan süre bakımından Anayasal dinlenme hakkını kullanmasına imkan bulunmamaktadır.

Bu durumda 1999 yılındaki fiili çalışma süresine göre mevsimlik statüden vazgeçilmiş, taraflar arasında işçinin yıllık izin ücretine hak kazanacak şekilde sürekli çalışmasına dair bir sisteme geçilmiş olur. Çalışmanın on bir ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul edilmiş ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır

DAVA : Davacı, yıllık izin ücreti alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı vekili davacı işçinin davalıya ait işyerinde iş sözleşmesiyle çalıştığını, yıllık izin haklarının tam olarak kullanılmadığını ileri sürerek yıllık izin ücreti isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, 2001 yılına kadar davacının mevsimlik işçi statüsünde çalıştığını ve 02.02.2001 tarihinde daimi kadroya geçirildiğini, bu tarihten önce yıllık izin hakkının doğmayacağını savunmuştur.

Mahkemece, davacı işçinin idari düzenlemeler gereği geçici kadrolu işçi statüsünde çalıştırıldığını, taraflar arasında mevsimlik iş ilişkisinin bulunmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hükmü süresi içinde davalı vekili temyiz etmiştir.

Uyuşmazlık davalı işyerinde yapılan 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 Kanun'un yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Hemen belirtmek gerekir ki, anılan 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.

Somut olayda davacı ağırlıklı olarak yılın son aylarında çıkarılmış ve takip eden yılın Mayıs-Haziran aylarında yeniden çalışmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleri yapılmıştır. Davacının çalışmaların belli bir mevsimde yoğunlaşması olağan bir durumdur. Davacının sözü edilen çalışmalarının kapatılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü işyerinde geçtiği gözetildiğinde, mevsim şartlarına göre belli dönemlerde daha fazla işgücüne ihtiyaç doğması da kaçınılmazdır.

Dosya içeriğine göre, 1999 yılına gelinceye kadar davacının yıllık çalışmaları genelde yüz yirmi gün ile iki yüz yetmiş gün civarında değişmiştir. Yılın kalan bölümünde işyerinde çalışması olmayan davacı işçi bakımından yıllık izin hakkının doğmadığı kabul edilmelidir. Yılın çalışılmayan bölümünde davacı işçi bu hakkını kullanmış olup, kanun 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 1999 yılına kadar olan çalışmaları için yıllık izin hakkının doğmadığı kabul edilmelidir.

Bununla birlikte, davacı işçi 1999 yılında on bir ayın üstünde bir süre ile çalışmış olmakla sözü edilen yıl bakımından çalışılan süre işçinin dinlenme hakkının varlığını gerektirmektedir. 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 da, davacı işçi 1999 yılında on bir ayın üzerinde çalışmış olmakla, çalışılmayan süre bakımından Anayasal dinlenme hakkını kullanmasına imkan bulunmamaktadır.

Bu durumda 1999 yılındaki fiili çalışma süresine göre mevsimlik statüden vazgeçilmiş, taraflar arasında işçinin yıllık izin ücretine hak kazanacak şekilde sürekli çalışmasına dair bir sisteme geçilmiş olur. Çalışmanın on bir ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul edilmiş ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 30.11.2011 tarihli ve 2011/9-596 esas, 2011/725 sayılı kararı).

Yapılan bu açıklamalara göre davacının çalışmasının on bir ayın üzerine çıktığı 1999 yılı ve sonrası için işyerinde fiilen çalışılan sürelerle göre hesaplanacak olan izin ücretinin kabulüne karar verilmeli, daha önceki çalışmalar 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 yazılı şekilde hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.06.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.