

## YARGITAY

### 22.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/14998

Karar No. 2013/4380

Tarihi: 05.03.2013

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İŞK/53

- **MEVSİMLİK İŞ**
- **MEVSİMLİK İŞÇİNİN YILLIK İZİN HAKININ BULUNMADIĞI HÜKMÜN NİSPİ EMREDİCİ NİTELİKTE OLDUĞU**
- 

**ÖZETİ** Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde 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 dönemlerinde iş sözleşmelerinin, ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektirdiği işler mevsimlik iş olarak değerlendirilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanamaz. 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, bu kural nispi emredici nitelikte olup, işçi lehine bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgili hükümler uygulanacaktır.

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde 25.07.1997-03.11.2002 tarihleri arasında çalıştığını, hiç bir kanuni hakkı ödenmeden müvekkilinin iş sözleşmesine son verildiğini belirterek, kıdem ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ve tatil çalışmaları karşılığı ücret alacağının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili davacının çalışmalarının kesintili olduğunu ve alacaklarının bulunmadığına dair ibraname verdiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece yapılan yargılama sonunda bilirkişi raporuna itibarla davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Uyuşmazlık davalı işyerinde yapılan işin mevsimlik iş olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde 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 dönemlerinde iş sözleşmelerinin, ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektirdiği işler mevsimlik iş olarak değerlendirilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanamaz. 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, bu kural nispi emredici nitelikte olup, işçi lehine bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgili hükümler uygulanacaktır. Diğer taraftan, bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçi, mevsim bitiminde, mevsimlik iş dışında askı süresi içinde işverenin diğer işyerlerinde çalıştırılıyorsa, devamlı bir çalışma olgusu söz konusu olduğundan, bu durumda işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir. Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde, sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı Kanun'un 53/3 maddesi ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 12. maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır.

Diğer taraftan işçinin yıllık izne hak kazanmasında takvim yılı başlangıcı değil, işe girdiği tarih esas alınır. İşe girdiği tarihten itibaren, aralıklı da çalışsa bir yılı doldurduğunda, izne hak kazandığı kabul edilmelidir.

Dosya içeriğine göre davacının davalı şirkete ait otel işyerinde kat görevlisi olarak çalıştığı, davacının çalıştığı işyeri ve yaptığı işin niteliğine göre mevsimlik işçi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 53. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmayacağından dava konusu yıllık izin ücreti isteğinin reddi yerine yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.03.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.