

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/53**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

**Esas No. 2016/13630**  
**Karar No. 2019/11733**  
**Tarihi: 27.05.2019**

**●MEVSİMLİK İŞLERE YILLIK İZNE İLİŞKİN İŞ YASASI HÜKÜMLERİNİN UYGULANMAYACAĞI**  
**●YILDA 11 AYI AŞMAYAN İŞLERİN MEVSİMLİK İŞ OLARAK KABUL 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 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.

Dairemizin yerleşik içtihatlarına göre, mevsimlik işçi, ancak bir yıl içindeki çalışmasının on bir ayı aşması durumunda yıllık ücretli izin alacağına hak kazanabileceğinden hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının 1999 yılından itibaren toplam

**hizmet süresine göre yıllık ücreti hesaplanmış olup on bir ayı aşmayan ve mevsimlik işçi olarak çalışılan 2000 yılı bakımından da yıllık izin alacağı hesaplanması hatalıdır**

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

Davacı vekili, davalıya ait işyerinde 2011 yılına kadar çalışan müvekkilinin emekli olduğunu, işe ilk girdiğinde mevsimlik işçi kadrosuna, daha sonra asıl kadroya geçirildiğini, ancak müvekkilinin işinin mahiyeti gereği mevsimlik iş olarak değerlendirilemeyeceğini ve yıllık İzin ücretine hak kazanması gerektiğini, işe ilk girdiği tarihten emekli olduğu tarihe kadar sürekli çalışan müvekkiline yıllık izinleri kullanılmadığı gibi yıllık ücretli izin alacağını ödenmediğini iddia ederek, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 500,00 TL yıllık ücretli İzin alacağının faizi ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar taraflar vekillerince temyiz edilmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasındaki uyumsuzluk davacının yıllık ücretli izin alacağına hak kazanıp kazanmadığı 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, 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. (HGK 03. 11. 2011 gün 2011/9-596 esas 2011/8725 karar)

Somut olayda, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının yıllık ücretli izin alacağına esas hizmet süresinin 04.01.1999-14.01.2011 tarihleri arasında; 1999 yılında 342 gün, 2000 yılında 287 gün, 2001 yılında 342 gün, 2002 yılında 360 gün, 2003 yılında 360 gün, 2004 yılında 360 gün, 2005 yılında 360 gün, 2006 yılında 360 gün, 2007 yılında 360 gün, 2008 yılında 360 gün, 2009 yılında 360 gün, 2010 yılında 360 gün olmak üzere toplam 4211 günden bu dönemdeki mazeret izinli ve raporlu olduğu 34 gün düşüldüğünde 4177 gün = 11 yıl 7 ay 7 gün olduğu belirlenmiştir. Ancak davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığı ve daha sonrasında 2001 yılında kadroya geçtiği dosya kapsamına göre sabit olduğundan Dairemizin yerleşik içtihatlarına göre, mevsimlik işçi, ancak bir yıl içindeki çalışmasının on bir ayı aşması durumunda yıllık ücretli izin alacağına hak kazanabileceğinden hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının 1999 yılından itibaren toplam hizmet süresine göre yıllık ücreti hesaplanmış olup on bir ayı aşmayan ve mevsimlik işçi olarak çalışılan 2000 yılı bakımından da yıllık izin alacağı hesaplanması hatalıdır. Dosya içerisindeki kayıt ve belgelerden, davacının 2000 yılında on bir ayı aşan çalışmasının bulunmadığı toplam çalışmasının 287 gün olduğu anlaşılacakla, mahkemece bu yıl hesap dışı bırakılarak, hesaplama yapılmalıdır.

**SONUÇ:** Açıklanan sebeple hükmün BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.05.2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.