

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/328	İlgili Kanun / Madde
Karar No.	2016/5458	4857 S. İşK. /53
Tarihi:	03.03.2016	

- **MEVSİMLİK İŞ**
- **MEVSİMLİK İŞTE ÇALIŞAN İŞÇİNİN ÜCRETLİ YILLIK İNE HAK KAZANAMAYACAĞI**
-

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.

Dairemizce temyiz incelemesine tabi tutulan karar ile içerik olarak örtüşen çok sayıda kararın da temyiz incelemesi yapılmış olup davacı ile benzer işte çalışan işçilerin mevsimlik olarak çalıştıkları sonucuna varılmıştır. Bilindiği üzere mevsimlik işçilerin yıllık izne hak kazanmaları mümkün değildir. Ancak bu kuralın iki istisnası söz konusudur. İlk olarak eğer işçinin bir takvim yılı içerisinde 11 ayı (330 gün) aşan çalışması var ise yalnızca o yıl yıllık izne hak kazanır. İkinci olarak ise işin mahiyetine göre her yıl çalışma dönemi

olarak belirlenen dönem (mevsim) dışında çalışma söz konusu ise o yıl ile kısıtlı çalışma süresi yıllık izin ücreti hesabında nazara alınır

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacı vekili, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haklı sebebe dayanmaksızın feshedildiğini belirterek bazı işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili,davacının istifa ettiğini ve işverenden herhangi bir alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece toplanan deliller ve bilirkişi raporuna göre davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Uyuşmazlık davalı işyerinde yapılan işin mevsimlik iş olup olmadığı bu bağlamda davacının yıllık izin ücreti alacağına hak kazanıp kazanmadığı 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.

Dairemizce temyiz incelemesine tabi tutulan karar ile içerik olarak örtüşen çok sayıda kararın da temyiz incelemesi yapılmış olup davacı ile benzer işte çalışan işçilerin mevsimlik olarak çalıştıkları sonucuna varılmıştır. Bilindiği üzere mevsimlik işçilerin yıllık izne hak kazanmaları mümkün değildir. Ancak bu kuralın iki istisnası söz konusudur. İlk olarak eğer işçinin bir takvim yılı içerisinde 11 ayı (330 gün) aşan çalışması var ise yalnızca o yıl yıllık izne hak kazanır. İkinci olarak ise işin mahiyetine göre her yıl çalışma dönemi olarak belirlenen dönem (mevsim) dışında çalışma söz konusu ise o yıl ile kısıtlı çalışma süresi yıllık izin ücreti hesabında nazara alınır. Mahkemece tüm çalışma süresi aralıklı çalışma kabul edilerek yıllık izin ücretine hükmedilmiştir. Mahkemece yapılacak iş işyerindeki çalışma mevsimini belirleyip davacının mevsim dışında çalışması olan yıllardaki çalışma süreleri ile 11 ayı aşan çalışması olan yıllardaki çalışma sürelerini yıllık izin hesabında dikkate alarak karar vermektir. Eksik araştırma ile hüküm kurulması isabetsizdir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 03.03.2016 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

4857 sayılı Kanunun 53. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanamaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi İş Kanununun 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 iş yerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçi, mevsim bitiminde, mevsimlik iş dışında askı süresi içinde işverenin diğer iş yerlerinde 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 Yasanın 53/3 maddesi ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 12. maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır. İşçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir. Yapılan iş mevsimlik değil, ancak işçi aralıklı çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürede de bir yılı doldurmak koşulu ile izne hak kazandığı kabul edilmelidir.

Sayın Çoğunluğun da kabulünde olduğu üzere; uygulamada tam yıl çalışması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek mevsimlik olarak çalıştıkları birçok uyumsuzlukta 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 iş yerinde iş kolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapılıyor, 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 olayda, davacı işçi yılın çeşitli dönemlerinde ve aralıklı olarak çalıştığı iddiası ile izin ücret alacağı talebinde bulunmuş olup, herhangi bir yıl içinde çalışma süresi 11 ayın üzerine çıktığında bundan sonra fiili çalışma süresine göre mevsimlik statüden vazgeçilmiş, taraflar arasında işçinin yıllık izin ücretine hak kazanacak şekilde sürekli ancak aralıklı çalışmasına dair bir sisteme geçilmiş olur. Çalışmanın 11 ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul edilmekle, daha sonraki çalışmalar 11 ayın altında olsa bile çalışmanın aralıklı olduğunun ve buna bağlı olarak yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varıldığı kabulü kaçınılmazdır. Bu husus Hukuk Genel Kurulu'nun 30.11.2011 gün ve 2011/9-596-2011/725 ve 2013/9-280-612 sayılı kararları ile de benimsenmiştir.

Askı döneminde davacıya ücret ödendiği savunulmadığına göre bu aylarda davacının izin kullandığı söylenemez. Davacı iş yerinde mevsimlik çalışmanın dışına çıkıldığı tarihten itibaren aralıklı çalışmış olup, bu çalışmaların toplam süresi üzerinden yıllık izne hak kazandığının kabulü gerekirken, bu hususa değinmeyen ve sadece 11 ay üzerindeki çalışmaların izin ücretine hak kazandıracağı, bu süresi dışında izne hak kazanmadığı yönünde oluşan çoğunluk kararı, Anayasal temeli olan dinlenme hakkını ortadan kaldıran bir sonuca ulaştığından bu hususa değinmeyen bozma gerekçesine katılmıyorum.

03.03.2016