

İlgili Kanun / Madde
1475 S.İşK/41,57

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/14602
Karar No. 2010/312
Tarihi: 18.01.2010

- GEÇİCİ İŞÇİ
- YILLIK İZİN

ÖZETİ: Davacının yıllık izin ücreti isteği davacının statüsü nedeniyle reddedilmiştir. Belirtmek gerekir ki, geçici işçi konumunda çalışan bir kişi de yıllık izin ücretine hak kazanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3 maddesi uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi, 4857 sayılı İş Kanununun 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 İş Sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgili hükümler uygulanacaktır. Diğer taraftan, bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçinin, mevsim bitimi, mevsimlik iş dışında işverenin diğer işyerlerinde askı süresi içinde çalıştırılıyorsa, burada devamlı bir çalışma olgusu olduğundan, işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir. Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3 ve Yıllık Ücretli izin Yönetmeliği'nin 12. maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır.

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ile hafta tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı, iş sözleşmesinin işverence ücretsiz izin adı altında feshedildiğini, tüm çalışma süresinde cumartesi-pazarları, dini ve resmi bayramlarda ve günde 12 saat çalıştırıldığını, yıllık ücretli izinlerinin de kullanılmadığını ve ücretinin ödenmediğini belirterek bu alacakların hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, işçinin Belediye encümeninin kararı ile geçici işçi olduğu için işten çıkarıldığını, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiğini, fazla çalışması ve ücretli izin alacağına bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, iş sözleşmesinin ücretsiz izne ayırmak suretiyle haksız şekilde feshedildiği gerekçesiyle yapılan ödemelerin mahsubu ile kıdem-ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti ve bir kısım resmi tatil ücreti ödendiğinden karar verilmesine yer olmadığına, kalan miktar resmi tatil ücretinin tahsiline, geçici işçi statüsünde olması nedeniyle yıllık izin ücreti isteğinin reddine karar verilmiş, iki taraf lehine de maktu ücreti vekalet hüküm altına alınmıştır.

1) Dosya içeriğinden, dava açıldıktan sonra yargılamanın devamı sırasında davacının banka hesabına işverence üç taksit halinde ödeme yapıldığı anlaşılmaktadır. Davalı tarafından bu miktarın bilirkişi tarafından hesaplanan kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücretinin bir bölümüne mahsup edilmesi istenmiştir. Davacının söz konusu mahsup işlemine itirazı bulunmamaktadır. Mahkemece bu alacaklar konusunda bir karar verilmesine yer olmadığına ilişkin kullanılan ifade yerinde ise de, dava açılmasına işveren tarafından sebebiyet verildiği dikkate alınarak, kıdem tazminatı için fesih tarihi ile ödeme arası, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti ve ödenmiş sayılan genel tatil ücreti bölümü için ise dava tarihi ile ödeme arası yasal düzenlemeler de göz önünde bulundurularak faiz yürütülmesi, vekalet ücretinin de nisbi olarak hesaplanması gerekir.

2) Davacının yıllık izin ücreti isteği davacının statüsü nedeniyle reddedilmiştir. Belirtmek gerekir ki, geçici işçi konumunda çalışan bir kişi de yıllık izin ücretine hak kazanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3 maddesi uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi, 4857 sayılı İş Kanununun 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 İş Sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgili hükümler uygulanacaktır. Diğer taraftan, bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçinin, mevsim bitimi, mevsimlik iş dışında işverenin diğer işyerlerinde askı süresi

içinde çalıştırılıyorsa, burada devamlı bir çalışma olgusu olduğundan, işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir. Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3 ve Yıllık Ücretli izin Yönetmeliği'nin 12. maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır. Somut olayda davacının fiilen yaptığı iş, yıl içinde çalıştığı süreler gerekli kurum kayıtları dosya arasına alınarak kuşkuya yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, sonucuna göre bu alacak hakkında da bir karar verilmelidir. Yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.1.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.