

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

Esas No. 2017/24139 İlgili Kanun/Madde:  
Karar No. 2019/17994 4857 S. İşK/54  
Tarihi: 03/10/2019

- **YILLIK İZNE HAK KAZANMAK İÇİN GEREKLİ SÜRENİN HESABINDA AYNI İŞVERENİN BİR VEYA ÇEŞİTLİ İŞYERLERİNDE GEÇEN SÜRELERİN TOPLANACAĞI**
- **ARALIKLI ÇALIŞMALARIN YILLIK İZİN İÇİN GEREKLİ 1 YILLIK SÜREYİ TAMAMLAMAMIŞ OLMASININ BİRLEŞTİRME AÇISINDAN ÖNEMLİ OLMADIĞI**
- **ARALIKLI ÇALIŞMADA ARA VERİLİRKEN SADECE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMİŞSE YILLIK İZİN AÇISINDAN SÜRELERİN BİRLEŞTİRİLECEĞİ**
- **ARA VERİRKEN YILLIK İZİNLERİN ÖDENMİŞ OLMASI HALİNDE TASFİYE EDİLEN BU DÖNEMİN YILLIK İZİN HESABINDA DİKKATE ALINMAYACAĞI**
- **ARALIKLI ÇALIŞMALARDA ÖNCEKİ ÇALIŞMALARIN ZAMANAŞIMINA UĞRAMAYACAĞI**

•  
•  
**ÖZETİ** 4857 sayılı Kanun'un 54. maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında,

işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı

hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen

hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu

kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi

zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak

ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki

çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen

çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak

aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş

olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı

doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki

sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup,

aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden 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 isteminin özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde 24/09/2009-06/01/2014 tarihleri arası çalıştığını, iş sözleşmesinin işverence haklı neden olmaksızın feshedildiğini beyanla kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, davacının hizmet alımı yapılan dava dışı şirket işçisi olduğunu, bir yıldan az çalıştığını ve yıllık ücretli izin alacağı olmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar taraflar vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının tüm davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazları yerinde değildir

2-Taraflar arasında uyuşmazlık, davacının yaptığı işin mevsimlik iş niteliğinde olup olmadığı ve bu bağlamda yıllık ücretli izin alacağı bulunup bulunmadığı 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 gerektirdiği işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilir.

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 edilemeyeceği kabul edilmelidir.

4857 sayılı Kanun'un 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde,

işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 54. maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshine bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz. Ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir. Yapılan iş mevsimlik olmayıp, işçi aralıklı olarak çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek mevsimlik olarak çalıştıkları birçok olayda 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 işyerinde 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 uyuşmazlıkta, davacının eğitim-öğretim döneminde açık olan iş eğitim merkezinde çalıştığı, çalışma süresi boyunca yıl içinde belirtilen dönem için sigorta bildirimlerinin yapıldığı anlaşılmaktadır.

Davacının yaptığı işin niteliği dikkate alındığında yıl içerisinde yaz aylarında eğitime ara verilmesi sebebi ile çalışmasının olmaması yapılan işi mevsimlik iş haline getirmemektedir. Yapılan işin yılın her dönemi yapılabilen bir iş olduğu dikkate alındığında, davacının yukarıda açıklanan çalışma sistemi aralıklı çalışma olup, davacının bildirilen sigorta prim gün sayısına göre tespit edilecek hizmet süresine göre kullanmadığı yıllık ücretli izin alacağıının hesaplanması ve hüküm altına alınması gerekirken davacının 06/10/2011-06/01/2014 arası dönemdeki çalışmaları değerlendirilmeksizin yıllık ücretli izin hesaplanması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03/10/2019 tarihinde oy birliği ile karar verildi.