

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

E. 2008/35528

K. 2010/28674

T. 12.10.2010

- **YILLIK ÜCRETLİ İZİN ( Yılın Tamamına Yakın Bir Bölümünde Çalışılma Halinde Anayasal Temeli Olan Dinlenme Hakkının Tanınması Gerektiği )**
- **MEVSİMLİK İŞLERDE YILLIK İZİN HAKKI ( Doğmayacağı Belirtilmiş İse de Yılın Ne Kadar Bölümünde Çalışılma Halinde Mevsimlik İş Sayılacağı Yönünde Bir Düzenlemeye Yer Verilmediği )**
- **ÇALIŞMANIN 11 AYIN ÜZERİNE ÇIKTIĞI HALLER ( Mevsimlik İş İlişkinin Dışına Çıkıldığı Kabul Edildiği ve Daha Sonraki Çalışmalar İçin Yıllık İzin Hakkının Doğduğu Sonucuna Varıldığı )**
- **DİNLENME HAKKI ( 4857 S.K'nun 53. Md.sinde Mevsimlik İşlerde Yıllık İzin Hakkının Doğmayacağı Belirtilmiş İse de Yılın Ne Kadar Bölümünde Çalışılma Halinde Mevsimlik İş Sayılacağı Yönünde Bir Düzenlemeye Yer Verilmediği )**

4857/m.53

**ÖZET :** Davacı işçi, yıllık izin ücreti isteğinde bulunmuştur. Davacı işçi 1999 yılında 345 gün çalışmış olmakla sözü edilen yıl bakımından çalışılan süre işçinin dinlenme hakkının varlığını gerektirmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 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. Somut olayda da, davacı işçi 1999 yılında 345 gün çalışmış olmakla, çalışılmayan süre bakımından Anayasal dinlenme hakkını kullanmasına imkan bulunmamaktadır. Bu durumda 1999 yılında fiili çalışma süresine göre mevsimlik statüden vazgeçilmiş, taraflar arasında işçinin yıllık izin ücretine hak kazanacak şekilde sürekli çalışmasına dair bir sisteme geçilmiş olur. **Dairemizin istikrar kazanan kararlarında da çalışmanın 11 ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul edilmiş ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır.**

**DAVA :** Taraflar arasındaki, izin alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi

üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 12.10.2010 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti.

Duruşma günü davalı adına Avukat Gül Sarıgül ile karşı taraf adına Avukat Tolga Sosyal geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi Ş. Çil tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR :** Davacı işçi davalıya ait işyerinde 1982-2004 yılları arasında iş sözleşmesiyle çalıştığını ve yıllık izin haklarının tam olarak kullandırılmadığını ileri sürerek yıllık izin ücreti isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, 2001 yılına kadar davacının mevsimlik işçi statüsünde çalıştığını ve 2.2.2001 tarihinde daimi kadroya geçirildiğini, bu tarihten önce yıllık izin hakkının doğmayacağını savunmuştur.

Mahkemece, davacı işçinin idari düzenlemeler gereği geçici kadrolu işçi statüsünde çalıştırıldığını, taraflar arasında mevsimlik iş ilişkisinin bulunmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hükmü süresi içinde davalı vekili temyiz etmiştir.

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

Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler için niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yitirilen 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 İş Kanunu'nun 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 ve mevsimlik işçiler için yıllık izin hakkı tanınabilir.

Somut olayda davacı işçi, 1982'de 201 gün, 1983'de 269 gün, 1984'de 280 gün, 1985'de 278 gün, 1986'da 277 gün, 1987'de 252 gün, 1988'de 252 gün, 1989'da 286 gün, 1990'da 268 gün, 1991'de 252 gün, 1992'de 209 gün, 1993'de 165 gün, 1994'de 121 gün, 1995'de 120 gün, 1996'da 194 gün, 1997'de 179 gün, 1998'de 174 gün, 199'da 345 gün, 2000'de 300 gün, 2001'de 33 gün çalışmış ve 2.2.2001 tarihinde daimi kadroya alınarak iş sözleşmesinin feshine kadar ara vermeksizin görev yapmıştır.

Davacı işçi işyerinde sürveyan/topograf olarak görev yapmış, ağırlıklı olarak yılın son aylarında çıkarılmış ve yılın ilk aylarında yeniden çalışmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleri yapılmıştır. Davacının ifa ettiği görev de dikkate alındığında, çoğunlukla arazide çalışması gereken davacı işçinin çalışmalarının, kapatılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü işyerinde geçtiği gözetildiğinde mevsim koşullarına göre belli dönemlerde daha fazla işgücüne ihtiyaç doğması da kaçınılmazdır.

Dosya içeriğine göre, 1999 yılına gelinceye kadar davacının yıllık çalışmaları 120 gün ile 286 gün arasında değişmiştir. Yılın kalan bölümünde işyerinde çalışması olmayan davacı işçi bakımından yıllık izin hakkının doğmadığı kabul edilmelidir. Yılın çalışılmayan bölümünde davacı işçi bu hakkını kullanmış olup, Yasakoyucunun mevsimlik işte yıllık izin öngörmemiş olmasının temel gerekçesi de çalışılan süre itibarıyla dinlenme ihtiyacının ortaya çıkmamış oluşudur. Bu durumda, mevsimlik iş sözleşmesi kapsamında çalışan davacı işçinin 1999 yılına kadar olan çalışmaları için yıllık izin hakkının doğmadığı kabul edilmelidir.

Bununla birlikte, davacı işçi 1999 yılında 345 gün çalışmış olmakla sözü edilen yıl bakımından çalışılan süre işçinin dinlenme hakkının varlığını gerektirmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 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. Somut olayda da, davacı işçi 1999 yılında 345 gün çalışmış olmakla, çalışılmayan süre bakımından Anayasal dinlenme hakkını kullanmasına imkan bulunmamaktadır. Bu durumda 1999 yılında fiili çalışma süresine göre mevsimlik statüden vazgeçilmiş, taraflar arasında işçinin yıllık izin ücretine hak kazanacak şekilde sürekli çalışmasına dair bir sisteme geçilmiş olur. **Dairemizin istikrar kazanan kararlarında da çalışmanın 11 ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul edilmiş ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır. ( Yargıtay 9. HD. 23.10.2009 gün, 2008/5773 E, 2009/28807 K. Yargıtay 9.HD. 16.3.2007 gün, 2007/5978 E, 2007/6827 K. )**

Yapılan bu açıklamalara göre davacının çalışmasının 11 ayın üzerine çıktığı 1999 yılı ve sonrası için işyerinde fiilen çalışılan süreler göre hesaplanacak olan izin ücretinin kabulüne karar verilmeli daha önceki çalışmalar mevsimlik iş statüsünde geçmiş olmakla isteğin reddine dair hüküm kurulmalıdır.

Mahkemece gerekirse bu yönden bilirkişiden ek rapor alınmalı ve sonucuna göre istekle ilgili bir karar verilmelidir. Hatalı değerlendirme ile sonuca gidilmesi bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, Davalı yararına takdir edilen 750.00 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.10.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.