

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/12664

Karar No. 2015/7882

Tarihi: 24.02.2015

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN MEVSİMLİK İŞ OLMADIĞI, KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANIN YILLIK İZİNİ HAK EDECEĞİ, İŞ HUKUKUNDA İSTİSNAİ HÜKÜMLERİN DAR YORUMLANACAĞI

Dosya içeriğine ve tarafların kabulüne göre ambar işçisi olarak çalışan davacının iş olduğunda işe çağırıldığı, yapılan işin yılın her mevsiminde olduğu, sigorta kayıtlarında her ay aralıklı da olsa bildirimler yapıldığı, bilirkişinin de bu tespitten yola çıkarak kısmi süreli çalışmadan söz ettiği anlaşılmaktadır.

Davacının yıllık ücretli izne hak kazanmaması için mevsimlik bir çalışma olması gerekir. Oysa çalışmanın mevsimlik olmadığı, aralıklı kısmi süreli bir çalışma olduğu anlaşılmaktadır. Davacı aralıklı çalışmada yıllık ücretli izne hak kazanır. İş Hukukunda istisnai hükümlerin dar yorumlanması esastır. Aralıklı çalışmanın mevsimlik olarak yorumlanarak davacının kullanmadığı yıllık izinlerin hesabı ve hüküm altına alınması yerine yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalıdır.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücretli izin alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında şirkette çalışan ambar işçisi olarak çalıştığını, davacının iş sözleşmesi ile çağrı üzerine çalışma niteliğine haiz olduğundan taraflarca belirlenen sözleşme süresinin sona erdiğini, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmayacağını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın yıllık izin açısından, davacının mevsimlik işçi olduğu gerekçesi ile reddine, kıdem ve ihbar tazminatı açısından kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan diğer temyiz itirazlarının reddine,

2. Uyuşmazlık davalı işyerinde yapılan işin mevsimlik iş olup olmadığı ve yıllık izne 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 arta kalan döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar askıya alındığı bu işlerin özelliğini, yılın belirli bir döneminde periyodik, düzenli olarak tekrarlanması oluşturur.

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 yada 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 İzin Yönetmeliği'nin 12. maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır.

Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arzeden 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 değil, ancak işçi aralıklı 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 bunların mevsimlik işte çalıştıkları bir çok olayda gözlemlenmiştir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan böyle bir çalışmada, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan sırf bir yıldan az bir çalışma olduğu için mevsimlik saymak doğru değildir. Bir işyerinde iş kolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapılıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta iseler, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira yapılan iş, mevsimlik iş değildir.

Dosya içeriğine ve tarafların kabulüne göre ambar işçisi olarak çalışan davacının iş olduğunda işe çağırıldığı, yapılan işin yılın her mevsiminde olduğu, sigorta kayıtlarında her ay aralıklı da olsa bildirimler yapıldığı, bilirkişinin de bu tespitten yola çıkarak kısmi süreli çalışmadan söz ettiği anlaşılmaktadır. Davacının yıllık ücretli izne hak kazanmaması için mevsimlik bir çalışma olması gerekir. Oysa çalışmanın mevsimlik olmadığı, aralıklı kısmi süreli bir çalışma olduğu anlaşılmaktadır. Davacı aralıklı çalışmada yıllık ücretli izne hak kazanır. İş Hukukunda istisnai hükümlerin dar yorumlanması esastır. Aralıklı çalışmanın mevsimlik olarak yorumlanarak davacının kullanmadığı yıllık izinlerin hesabı ve hüküm altına alınması yerine yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalıdır.

3-4857 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesine göre ödenmesi gereken ihbar tazminatında faize hak kazanabilmek için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Bununla birlikte bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle, iş sözleşmesinin feshi halinde ihbar tazminatının ödeme zamanıyla ilgili olarak açık bir hükme yer verilmişse, belirlenen ödeme tarihi faiz başlangıcı olarak esas alınır (Yargıtay 9.HD. 24.10.2008 gün 2008/30158 E, 2008/28418 K.).

İşe iade davası sonrasında, işçinin süresi içinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmadığı tarih fesih tarihi olmakla, ihbar tazminatına hak kazanılan tarih işçinin işe alınmayacağına açıklandığı tarih ya da bir aylık işe başlatma süresinin sonu olup, faiz başlangıç tarihi temerrüt yoksa dava tarihidir.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, ihbar tazminatına dava tarihi yerine fesih tarihinden faiz işletilmesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.02.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.