

SİNOP (1.) ASLİYE HUKUK (İŞ) MAHKEMESİ'NE

-BİLİRKİŞİ RAPORU-

D. NO : 2013 / E.

DAVACI : K.Y.
VEKİLİ : Av. M.E.

DAVALI : Sinop İl Özel İdaresi
VEKİLİ : Av. E.Y.
KONUSU : İşçi Alacağı Davası (Yıllık Ücretli İzin Alacağı)

GÖREVLENDİRME : Dosyadaki tarafların talepleri yönünden rapor hazırlanması.

DAVACI İDDİASI : Davacı vekilleri, müvekkillerinin davalı işveren nezdinde <1990-2012> tarihleri arasında çalıştığını, “2012” yılında emekliye ayrıldığını, “1990” yılında mevsimlik işçi statüsünde işe alındığını, daha sonra “2001” yılında kadrolu işçi statüsüne geçirildiğini, mevsimlik çalışması nedeniyle işbu çalışmanın yılın belirli aylarında yapıldığından bahisle ücretli izin alacağına doğmadığını ileri sürdüğünü, ancak Yargıtay kararlarına göre iş mevsimlik olarak nitelendirilemiyorsa işveren aksini iddia etse dahi bu hakkın doğduğunu, bu nedenle müvekkillerinin geçici işçi statüsünde iken vasıflı işçi olarak çalışmış olması ve yapılan işin mevsimlik/kampanyalı iş olmaması, yine yılın 11 ayında çalışmasının bulunması nedeniyle İş Kanunu’nun 53/2 md. gereğince “*yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez*” hükmü de dikkate alınarak kullanmadığı yıllık izinleri karşılığında, Yargıtay 9 HD’nin 2012/25756 E. 2012/31430 K ve 05/06/2012 T.li emsal kararı gereğince sadece <1999> yılına ait yıllık ücretli izin alacağına değil, emekli olduğu tarihe kadar ki ödenmemiş yıllık ücretli izin sürelerine tekabül eden ücretlerinin fazlaya dair haklar saklı tutularak şimdilik “2.000”-TL’lik kısmının yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsilini iddia ve talep etmektedir.

DAVALI SAVUNMASI : Davacının 28/05/1990 tarihinde asfalt ustası olarak işe alındığını, 02/02/2001 t.de sürekli işçi kadrosuna geçirildiğini, işbu tarihten itibaren yıllık ücretli izin haklarını kullandığını, davacının 11 aydan fazla çalıştığı mevsimlik iş süresinin <1999> yılına tekabül ettiğini, 2000 yılında da mevsimlik olarak çalıştığını, salt bu yıllara ait yıllık ücretli izin hakkının talep edilebileceğini, bu ücretin de zamanaşımına uğradığını, davanın reddine karar verilmesini talep etmektedir.

İNCELEME:

Dava dosyasındaki bilgi ve belgeler ile dosya içerisine alınan davacının SSK dosyası, işyeri sicil dosyası ve Toplu İş Sözleşmeleri kapsamında ilgili incelemelerimiz şu şekildedir:

Dava, 4857 S.lı İş Kanunu’nun 53. Maddesine binaen açılmış işçi alacağı (yıllık ücretli izin) davasıdır.1475 sayılı yasanın 53. Maddesi:

“İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

*İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
a) 1 yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,*

Bülent Sabri AKPUNAR
Avukat (LL.M.)

- b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,
c) 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden, az olamaz.
Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir”

54. maddesi : “ Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

59. Maddesi : “ İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.”

TESPİTLER:

Davacı işçiye ait SGK ve İşyeri Sicil Dosyasına göre, davacının davalıya ait 8399 Sicil Nolu işyerine girişinin **28/05/1990** T. olduğu, Davacının ilgili işyerinden **14/03/2012** T. itibariyle emekli olarak ayrılmış olduğu, İlgili işyerinde toplam **17 Yıl 03 ay 17 Gün** çalıştığı, davacının 2001 yılında devamlı kadrolu işçi pozisyonuna geçtiği,

İşçinin 1990 ile 1999 yılları arasında yıllık çalışma sürelerinin **120 ila 247** Günlük periyotlar arasında değişiklikler gösterdiği,

İşçinin 02/02/2001 tarihinde daimi kadroya geçene dek davalı kuruma devredilen Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü nezdinde “Süresi Belirli Sürekli Hizmet Akdi” ve “Belirli Süreli (Mevsimlik) İşçi Akti” adları altında sözleşmelerle çalıştırıldığı,

Dosyada bulunan 28/06/1990 T.li üye kayıt fişi ile davacının “Türkiye Yol , Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası”na üye olduğu hususları tespit edilmiştir.

Sigortalının işyerinde çalıştığı yıl ve süreleri gösterir liste ise şu şekildedir:

TABLO 1

MEVSİMLİK ÇALIŞMA		KADROLU ÇALIŞMA	
YIL	GÜN	YIL	GÜN
1990	168	2001	342
1991	247	2002	360
1992	209	2003	360
1993	175	2004	360
1994	120	2005	360
1995	127	2006	360
1996	191	2007	360
1997	175	2008	360
1998	183	2009	360
1999	342	2010	360
2000	286	2011	360

DEĞERLENDİRME:

Dosyada bulunan 06/08/2013 T.li yanlarca itiraza uğramış bilirkişi raporunda “Davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığı dönemde yıllık ücretli izin hakkı olmadığı, kadrolu çalışılan dönem açısından hak ettiği toplam izin süresinin “280” gün olduğu, davacı imzalı izin belgelerine göre toplamda “296” gün izin kullanmış olduğu gerekçesiyle yıllık ücretli izin alacağı olmadığı ” şeklinde kanaatte bulunulduğu görülmüştür.

İlgili bilirkişi raporuna göre “**Davacının mevsimlik çalışmasında yıllık ücretli izin hakkının doğmayacağı**” şeklindeki görüş, 4857 S.lı Yasa’nın 53. Maddesi gereği -kural olarak- doğru bir tespittir. **Ne var ki, bir işçinin yılda 11 ayı geçen mevsimlik çalışması halinde artık mevsimlik iş ilişkisinden vazgeçildiği ve sürekli bir iş ilişkisinin doğduğu varsayılmaktadır.** Bu hususta Yargıtay’ın görüşü istikrar kazanmıştır:

“...Çalışmanın on bir ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul edilmiş ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır.”¹ “...Mevsimlik olarak çalışan işçinin çalışmasının 11 ayın üzerine çıktığı taktirde anayasal dinlenme hakkına sahip olacağını, bunun da artık çalışmanın mevsimlik olma niteliğini ortadan kaldıracağını ve **gerek o yıl için gerekse takip eden yıllar için** gerçekleşecek çalışmanın 4857 sayılı yasanın 53. maddesi kapsamında düşünülerek işçi için yıllık ücreti izin hakkı doğacağını belirtmiştir.”²

Bu açıklamalar ışığında dosya incelendiğinde, davacı işçinin yukarıda (TABLO 1) gösterildiği üzere daimi işçi statüsüne geçtiği döneme dek mevsimlik olarak çalıştığı, ne var ki, 1999 yılına ait çalışmasının <342> Gün olduğu görülmektedir. İşçinin, 1999 yılında yılın 11 ayından (330 günden) fazla bir çalışması olduğu açık olduğundan, işin mevsimlik çalışma niteliğinin artık ortadan kalktığı, taraflar arasında işçinin yıllık izin ücretine hak kazanacak şekilde sürekli çalışmasına dair bir sisteme geçilmiş olduğu görülmekle, **davacının çalışmasının 11 ayın üzerine çıktığı 1999 yılı ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle gerek 1999 yılına ait 342 gün gerekse 2000 yılındaki 286 günlük çalışmaları için ücretli izin hakkının hesaplanması gereklidir.**³

Dosyadaki davalı kurum tarafından zamanaşımı defii ileri sürülmüştür. Ne var ki olayda dava tarihi ile zamanaşımının başlangıç tarihi arasında 5 yıllık süre dolmamış olduğundan davalının zamanaşımı defii yerinde olmadığı düşünülmektedir.

HESAPLAMA :

Yıllık ücretli izin alacağının hesabında, işçinin giydirilmiş ücreti üzerinden değil “son çıplak brüt ücreti” üzerinden hesaplama yapılmalıdır. İş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için uygulanması gereken faiz, “yasal faiz” olmalıdır. Her ne kadar, 4857 SK’nun 53. Maddesinde kıdeme göre yıllık ücretli izin süreleri gösterilmiş ise de, davacı ile davalı kurum arasındaki **Toplu İş Sözleşmeleri’nde, yıllık ücretli izin süreleri <1-5 yıl> için “22” işgünü , <5-10> yıl için “28” işgünü, <10 yıl ve sonrası> için “30” iş günü olarak belirlenmiştir.**

¹ Yar. 22 HD, 2012/6048 E. 2012/12558 K. 05/06/2012 T.

² Yar. 9 HD, 2012/25756 E. 2012/31430 E. 05/06/2012 ; 9 HD. 2011/41282 E. 2012/10926 K. 02.04.2012 T.

³ İşçinin yılın tamamında çalıştığı kadrolu hizmeti için yıllık ücretli izin hakkı raporda ayrıca ele alınmıştır.

Bülent Sabri AKPUNAR
Avukat (LL.M.)

Yargıtay 9. HD'nin daha önceki müstakar içtihatı olan : “*mevsimlik iş kapsamında yapılan çalışmaların kıdem tazminatı açısından dikkate alınması gerekir ise de yıllık izin ücreti bakımından dikkate alınmayacaktır; Bu nedenle mevsimlik çalışılan dönemin yıllık ücretli izin hesabında nazara alınması mümkün değildir .*”⁴ şeklindeki görüşünü değiştirerek, doktrinde de çoğunluk yazar⁵ tarafından savunulan “**Mevsimlik iste geçen sürenin kadrolu işe geçişte yıllık ücretli izne hak kazanmada hesaba alınması gerektiği**”⁶ şeklindeki aksi düşünceyi benimsediği gözlemlenmiştir.

Bu itibarla, davacı işçinin “1999” yılı öncesi mevsimlik çalışmasında geçen sürelerle tekabül eden kıdemi detaylı olarak tarihleri ile aşağıda gösterilmiş; mevsimlik iş niteliğinde dahi olsa yıllık ücretli izne hak kazandığı düşünülen “1999” ile “2000” yılları için işbu kıdeme göre alacağı hesaplanmış; Yine, davacı işçinin daimi kadroya geçmiş olduğu “2001” yılı ve sonrası için de önceki kıdemi hesaba katılarak hak edilmiş olan ücretli izin süresi belirlenmiştir:

Tablo1.Kıdeme Göre Hak Edilen Yıllık Ücretli İzin Süresi

DÖNEM		YIL	AY	GÜN	KIDEM	HAKEDİLEN İZİN GÜNÜ
28/05/1990	15/11/1990	-	5	18	-	
24/04/1991	31/12/1991	-	8	7	-	
01/05/1992	31/12/1992	-	6	29	-	
03/05/1993	28/10/1993	-	5	25	-	
16/05/1994	02/10/1994	-	4	-	-	
21/06/1995	27/10/1995	-	4	7	-	
20/05/1996	30/11/1996	-	6	11	-	
20/05/1997	31/12/1997	-	5	25	-	
18/05/1998	31/12/1998	-	6	3	-	
04/01/1999	31/12/1999	-	10	12	4 Yıl 4 Ay 15 Gün	22 Gün
03/01/2000	31/10/2000	-	9	16	5 Yıl 2 Ay 27 Gün	28 Gün
02/02/2001	31/12/2001		10	12	6 Yıl 13 Gün	28 Gün
01/01/2002	31/12/2002	1	-	-	7 Yıl 13 Gün	28 Gün
01/01/2003	31/12/2003	1	-	-	8 Yıl 13 Gün	28 Gün
01/01/2004	31/12/2004	1	-	-	9 Yıl 13 Gün	28 Gün
01/01/2005	31/12/2005	1	-	-	10 Yıl 13 Gün	30 Gün
01/01/2006	14/03/2012	1			6 x 30 Gün	180 Gün

Toplam = “372” Gün

Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere, “1999” yılı için esas alınan önceki mevsimlik çalışması -kıdemi 1999 yılı için beş yıldan az olduğundan- 22 Gün olarak,

⁴ Eski görüşü destekleyen kararlar : Yar. 9. HD, 06.07.2006, E. 2006/368, K. 2006/20076* 9. HD, 09.12.2010 , E. 2008/43207, K. 2010/36768 * 9. HD. 14.04.2008, E. 2007/11498 K. 2008/8313* 9. HD, 31.12.1997, E.1997/18523, K. 1997/23029 * 9. HD, 04.11.1996, E. 1996/9895, K. 1996/20504 * 9. HD, 28.02.1996, E. 1995/29369, K. 1996/3299 * 9. HD, 09.05.1991, E.1991/325, K. 1991/8245

⁵ Okur, “*Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin*”, Kamu-İş, C.10 S.2/2008, Sy. 13, Çelik, “*İs Hukuku Dersleri*”, 21. Bası, 2008, s. 357; Soyer, “*Yargıtay’ın İs Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997*”,İstanbul 1999.s. 564, Eyrenci/ Taskent /Ulucan, “*Bireysel İs Hukuku*, 2. Bası, İstanbul ,2005, sy.242

⁶ Y. 9 HD. 2012/25747 E. 2012/31421 K. 24/09/2012

Bülent Sabri AKPUNAR
Avukat (LL.M.)

“2000” yıl için ise -kıdemi 2000 yılı için beş yıldan fazla on yıldan az olduğundan- “28” gün olarak esas alınmıştır.

Ayrıca, “2001-2002-2003 ve 2004 ” yılları hesaplanırken önceki mevsimlik çalışmaya karşılık gelen kıdemi dikkate alınmış, işbu yıllar açısından on yıllık kıdem o tarih itibariyle ikmal edilmemiş olduğundan yıllık ücretli izin işbu yıllar için yine “28” gün üzerinden hesaplanmıştır. Davacının “10” yıllık kıdemi doldurmuş olduğu “2005” yılından, işten çıktığı “2012”(dahil değil) yılına dek yıllık ücretli izin süresi ise “30” gün üzerinden değerlendirilmiştir. Tüm hesaplamalarda Toplu İş Sözleşmesi hükümleri esas alınmış olup, neticede hak edilen toplam ücretli izin süresi “372” gün olarak bulunmuştur.

Tablo 2. Kullanılan İzin:

Dönem		Kullanılan İzin(işgünü)
26/02/2002	12/03/2002	12
20/01/2003	06/02/2003	16
18/11/2003	08/12/2003	15
13/01/2004	27/01/2004	13
17/01/2005	24/02/2005	30
01/02/2006	07/03/2006	30
17/03/2008	19/04/2008	30
11/01/2010	13/02/2010	30
17/02/2010	23/03/2010	30
05/04/2011	10/05/2011	30
28/11/2011	04/02/2011	60
07/02/2012	12/03/2012	30

Toplam = “326” Gün

İşbu kayıtların delil niteliği hakkında nihai takdirleri Sayın Mahkeme’ye ait olmak üzere, hesaplama sonucunda toplam “326” gün ücretli izin kullanıldığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak davacının bakiye kalan ücretli izin süresi, hak etmiş olduğu ücretli izin süresinden kullandığı izin süreleri çıkarılarak şu şekilde hesaplanmıştır :

Tablo 3. Bakiye Ücretli İzin Alacağı:

Hak edilen İzin Günü:	“372”
Kullanılan İzin Günü:	“326”
Bakiye İzin Günü:	“46”
Sonuç:	“3.675,40”-TL (yevmiye “79,90”-TL x “46)

SONUÇ : Dosyaya ibraz edilmiş olan belgeler, bilirkişi raporu ve yeni tarihli Yargıtay içtihatları çerçevesinde yapılan değerlendirme sonucunda davacının toplam bakiye ücretli izin alacağı “3.675,40”-TL (Brüt) olarak hesaplanmış olup, dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davalıdan tahsili gerektiği kanaatinde olduğumuza dair;

İşbu rapor takdirleri Yüce Mahkeme’ye ait olmak üzere toplam üç nüsha olarak hazırlanmış olup saygıyla sunulur.14/04/2014

BİLİRKİŞİ
Avukat (LL.M.)
Bülent Sabri AKPUNAR