

MEVSİMLİK İŞÇİLERİN YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI

Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

ÖZ

4857 sayılı İş Kanunu’nda mevsimlik iş için yapılan iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ilişkin olarak ayrıntılı düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca, “mevsimlik iş”in tanımına İş Kanunu’nda yer verilmemiştir. Yargıtay kararlarında mevsimlik iş tanımına ve bu çalışma türünün unsurlarına değinilmek suretiyle bu husustaki boşluk doldurulmaya çalışılmıştır. Niteliği bakımından mevsimlik iş, işyerinde yapılan çalışmanın yılın belli bir döneminde artması ve bu durumun takip eden yıllarda tekrarlanması, yılın kalan bölümlerinde de işyerinde yapılan çalışmanın azalması veya tamamen durması şeklinde açıklanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun, 53’üncü maddesinde belirtildiği üzere niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik işlerde çalışanlara İş Kanunu’nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerinin uygulanmaz. Ancak Yargıtay’a göre, mevsimlik işçinin bir takvim yılında 11 ayı aşan çalışması için yıllık ücretli izin hakkı doğmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Mevsim – Mevsimlik İş – Mevsimlik İşçi – İş Kanunu – 1 Yıl – 11 Ay – Yıllık Ücretli İzin

1. GİRİŞ

Mevsimlik işler, faaliyetin yılın sadece belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl sürdürülmekle birlikte faaliyetin yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanmaktadır. Bu dönemler, işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilmektedir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve yılın diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla, mevsimlik işlerin özelliğini yılın belli bir döneminde periyodik, düzenli olarak tekrarlanması oluşturmaktadır. Turizm, gıda, inşaat, deri, tarım ve ormancılık gibi sektörlerde yer alan işyerlerinde mevsimlik iş sözleşmeleri yapılabilmektedir. Türk İş Hukuku’nda mevsimlik işler, bu işlerle ilgili yapılan iş sözleşmeleri ve bu şekilde çalışan işçilerin durumu ile ilgili olarak ayrıntılı

* İş Başmüfettişi

bir düzenleme bulunmadığından mevsimlik işçilerin yıllık izin kullanıp kullanmayacakları uygulamada karşılaşılan en önemli sorunlardan biridir. Bu makalede Yargı kararları da dikkate alınarak mevsimlik iş ve işçinin tanımı yapılarak mevsimlik çalışan işçilerin yıllık izin hakları açıklanacaktır.

2. YILLIK ÜCRETİ İZİN HAKKI

Anayasa'nın, 50'inci maddesine göre; dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve tek taraflı olarak feragat edilemez. Yıllık izin hakkı bir dinlenme iznidir. Bir yıl boyunca çalışıp izne hak kazanan işçinin bu hakkını kullanması ruh ve sağlık durumu açısından önem taşır. Anayasa'nın, 50'inci maddesi doğrultusunda yıllık ücretli izinler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 53-60'ncü maddeleri ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde düzenlenmiş, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda 422-425'inci maddelerinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre; işyerinde 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 İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- ✓ Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- ✓ Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- ✓ Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır. Bir yıllık süre içinde İş Kanunu'nun, 55'inci maddesinde sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin

hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır. İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır. İşçi her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır. Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur. İş Kanunu'nun, 54' üncü maddesinde yer alan; "...işçi hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı için de kullanır..." hükmü gereği, işçilerin kullanmadıkları yıllık ücretli izinleri gelecek yıla devreder. Diğer bir ifadeyle yıllık izinler yanmaz.

3. MEVSİMLİK İŞLER

4857 sayılı İş Kanunu'nda mevsimlik işleri tanımlanmamıştır. Yargıtay(Yargıtay9.HD-E:2008/14577-K:2010/294-T:18.01.2010)çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü işyerlerinde yapılan işleri, mevsimlik iş olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu'nda mevsimlik işler tek başına değil, kampanya işleri ile birlikte, "mevsim ve kampanya işleri" şeklinde kullanılmaktadır. İş Kanunu'nun "Toplu İşçi Çıkarma" başlıklı 29'uncu maddesinde "mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler" ile yıllık ücretli izin hakkının düzenlendiği 53'üncü maddesinde de "mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlar" şeklinde düzenlemelere yer verilmiştir. Kampanya işleri, yılda ancak birkaç ay çalışılan işyerlerinde yapılan işlerdir. Özellikle, bir ürünün çabucak toplanmasının veya işlenmesinin zorunlu olduğu durumlarda kampanya işlerinden söz edilir. Örneğin fındık ve çay ürünlerinin toplanması gibi. Bir işin mevsimlik iş sayılması için, işyerinin mevsimlik işyeri olması zorunlu değildir. İşyerinde bütün bir yıl çalışılıyor, ancak mevsime bağlı olarak faaliyet yılın belli bir döneminde artıyorsa, işyeri mevsimlik bir işyeri değildir. Fakat sırf bu işleri görmek için işçi alınıyorsa, belli bir dönem için alınan işçi mevsimlik işçidir. Mevsimlik işler, genellikle mevsime bağlı olarak turizm sektöründe konaklama ve eğlence yerleri ile yapılan işin gereği olarak tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkollarında görülmektedir. Benzer şekilde kara taşımacılığında ve karayollarında kış mevsimine bağlı olarak kar temizleme işleri mevsimlik iş olarak yapılmaktadır.

3.1. Mevsimlik İş Sözleşmesi

Mevsimlik iş sözleşmeleri, İş Kanunu'nun 11'inci maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli ya da belirsiz süreli şekilde yapılabilir. 11'inci madde de "iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar" hükmü yer almaktadır. Mevsimlik iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı anlaşmasıyla belirli süreli olarak yapılmışsa; sürenin bitmesi, işçinin ölümü ya da süresinin bitmesinden önce yapılacak fesih ihbarıyla son bulur. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesinde, mevsimin bitimi ile sözleşme kendiliğinden sona ermektedir. Belirsiz süreli sözleşme ile işe alınan ve mevsimin sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılan işçilerin iş sözleşmeleri ise kendiliğinden sona ermemektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ertesi yılın iş sezonunun başına kadar askıda kalmaktadır. Mevsim bitimi ile askıya alınan iş sözleşmesi, tarafların fesih iradesi yok ise feshedilmiş olmamaktadır. Ertesi yıl mevsim başında işe alınmayan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılmaktadır. Ancak, davet edildiği halde işbaşı yapmayan işçinin iş sözleşmesi devamsızlık nedeniyle işveren tarafından haklı nedenle feshedilmiş veya işçi tarafından bozulmuş sayılmaktadır. Ayrıca, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmeleriyle çalışılmışsa, iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli nitelik kazanmaktadır.

3.2. Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin

İş Kanunu'nda mevsimlik işin tanımına yer verilmemiştir. Mevsimlik iş ilişkisi de işçi ile işveren arasında kurulan bir iş ilişkisi olmakla birlikte, niteliği bakımından diğer iş ilişkilerinden farklılık göstermektedir. Mevsimlik işleri konu edinen iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli olarak yapılabilir. Niteliği bakımından mevsimlik iş, işyerinde yapılan çalışmanın yılın belli bir döneminde artması ve bu durumun takip eden yıllarda tekrarlanması, yılın kalan bölümlerinde de işyerinde yapılan çalışmanın azalması veya tamamen durması

olarak açıklanabilir. Zira, bir işin mevsimlik iş olarak tanımlanması için önemli olan işyerinde yürütülen işin, işyerinin normal çalışma düzenini oluşturacak şekilde düzenli ve sürekli bir biçimde yılın belli bir döneminde yapılması ve yoğunlaşmasıdır. Yargıtay çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanmaktadır. 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 gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilir. İş Kanunu'nun 53'üncü maddesinde niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik işlerde çalışanlara İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Yıllık ücretli izin yönetmeliğinde de bu konuya yer verilmiştir. Yönetmeliğin 12'nci maddesi "Mevsimlik veya Kampanya İşlerinde Yıllık Ücretli İzin" başlığı ile düzenlenmiştir. Yönetmelik hükümleri; nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında da uygulanacaktır. Diğer bir ifadeyle mevsimlik işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin çalışmalarının sürekliliği vurgulanmış, bu durumda yıllık ücretli izinler konusunda yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. İş Kanunu'nun, 53'üncü maddesinde niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik işlerde çalışanlara İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerinin uygulanmayacağına ilişkin hükme istinaden mevsimlik işçi, İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamayacaktır(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E:2011/9-596, K:2011/725, T:30.11.2011). Bu kural, nispi emredici kural olup, işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izine ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işler için yıllık izin hakkı tanınabilir. Yasa koyucunun mevsimlik işte yıllık izin öngörmemiş olmasının temel gerekçesi de çalışılan süre itibarıyla dinlenme ihtiyacının ortaya çıkmamış olmasıdır. İş Kanunu'nda yapılan işin yılın ne kadarlık bölümünde yapılması halinde mevsimlik iş sayılacağına yönelik herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, Yargıtay(Yargıtay 9.HD-E:2008/35528-K:2010/28674-T:12.10.2010), yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışma halinde Anayasal temeli

olan dinlenme hakkının tanınması gerektiği görüşünü savunmaktadır. Yargıtay kararında, çalışmanın 11 ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı ve daha sonraki çalışmalar için yıllık ücretli izin hakkı doğduğu vurgulanmıştır. Yargıtay(Yargıtay 9.HD-E:2008/05773-K:2009/28807-T:23.10.2019) bir kararında ise işçinin çalışmalarının her yıl 11 ayın altında olması nedeniyle, çalışmaları mevsimlik iş statüsünde kabul etmiş ve yıllık izin ücreti talebini ret etmiştir. Yargıtay(Yargıtay 22.HD-E:2012/5997-K:2012/12547-T:05.06.2012) bir başka kararında ise işçinin bir takvim yılı içerisinde 11 ayı (330 gün) aşan bir çalışması var ise yalnızca o yıl yıllık izne hak kazandığını, işin mahiyetine göre her yıl çalışma dönemi olarak belirlenen dönem (mevsim) dışında çalışma söz konusu ise o yıl ile kısıtlı çalışma süresi yıllık izin ücretinin hesabında nazara alınacağını belirtmiştir. Yargıtay kararlarında özetle; mevsimlik işin süre unsuruna vurgu yapılmakta olup, yıl içerisinde 11 ayın üzerinde çalışılması halinde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı ve daha sonraki çalışmalar için yıllık ücretli izin hakkı doğduğu görüşü hakimdir. Bir işyerinde iş kolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapılıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta ise, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmektedir. Zira bu durumda yapılan işin mevsimlik iş olarak kabulü mümkün değildir. Böyle bir durumda, işçi iş sözleşmesi devam ederken, işin mevsimlik iş olmadığı ve yıllık ücretli iznin kullanılması gerektiği yönünde tespit davası açabilir.

4. SONUÇ

Mevsim, kavramsal olarak, herşeyden önce, yılın, güneşten ısı, ışık alma süresi ve dolayısıyla iklim şartları bakımından farklılık gösteren dört bölümünden her birini (ilkbahar, yaz, sonbahar, kış) ifade eder. Bu anlamda mevsimlik iş denilince, yılın belirli bir döneminde sınırlı süreli olarak yapılan iş anlaşılmaktadır. Mevsimlik işçi kavramının net bir tanımı yapılmamıştır. Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdüğü ya da tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işlere mevsimlik işler denilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 53'üncü maddesi uyarınca mevsimlik işlerde çalışan işçilerin yıllık izin hakkı bulunmamaktadır. Ancak, işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işlerde çalışan işçiler için yıllık izin hakkı tanınabilir. Yargıtay son kararlarında; yapılan işi mevsimlik iş kriterlerine göre değerlendirmiştir. İşçinin mevsimlik

çalıştığı belirtilen dönemde yapılan iş gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerektiği, yapılan iş mevsimlik olmadığında bu sürenin yıllık izin hesabında dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır. Yargıtay kararlarına göre mevsimlik işçinin bir takvim yılında 11 ayı aşan çalışması için yıllık ücretli izin hakkı doğmaktadır.

KAYNAKÇA

4857 sayılı *İş Kanunu*(2003, 10 Haziran). Ankara : Resmi Gazete (Sayı: 25134)

Büyüktatakcı,Sevil(2010). **İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri**, Ankara : Seçkin

Duman, B. (2021). İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Ankara : Legal

Özdemir, C. S.(2011). İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Ankara : Maliye Hesap uzmanları Derneği

Urhanoglu,İ.(2020). *Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, Ankara : Yetkin

Yargıtay 22.HD(05.06.2012). -E:2012/5997-K:2012/12547

Yargıtay 9.HD(12.10.2010). E:2008/35528-K:2010/28674

Yargıtay 9.HD(18.01.2010) E:2008/14577-K:2010/294

Yargıtay 9.HD(23.10.2019). E:2008/05773-K:2009/28807

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E:2011/9-596, K:2011/725, T:30.11.2011

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği (2004, 03 Mart). Ankara : Resmi Gazete (Sayı: 25391)