

**MEVSİMLİK İŞLERDE YILLIK ÜCRETLİ İZİN**  
(Karar İncelemesi)

**Yrd. Doç. Dr. Zeki OKUR**  
Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**T. C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU**

E. 2007/9-148

K. 2007/148

T. 14.3.2007

• **MEVSİMLİK İŞÇİ (Daha Sonra Daimi İşçi Olarak Çalışmasını Sürdürmesi – Mevsimlik İşçi Olarak Çalışılan Dönemde Yıllık İzin Ücretine Hak Kazanamayacağı)**

• **YILLIK İZİN ÜCRETİ (Mevsimlik İşçi Olarak Çalışılan Dönemde Yıllık İzin Ücretine Hak Kazanılamayacağı - Mevsimlik İşçinin Daha Sonra Daimi İşçi Olarak Çalışmasını Sürdürmesi)**

• **İZİN ÜCRETİ ALACAĞI (Mevsimlik İşçinin Daha Sonra Daimi İşçi Olarak Çalışmasını Sürdürmesi - Mevsimlik İşçi Olarak Çalışılan Dönemde Yıllık İzin Ücretine Hak Kazanamayacağı)**

**ÖZET:** İşyerinde mevsimlik işçi olarak çalışan davacı işçi, 1996 yılına kadar mevsimlik işçi statüsünde çalışmış bu tarihten sonra daimi, olarak çalışmasını sürdürmüştür. Bilirkişi hesap raporunda da bu hususa değinilmiş ve daimi nitelikte çalışmaya başladığı tarihten itibaren izin ücretinin hesaplanacağı açıklamıştır. Mevsimlik işçi olarak çalışılan dönemde yıllık izin ücretine hak kazanılamaz.

**DAVA:** Taraflar arasındaki "İzin Ücreti Alacağı" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Karşıyaka 1. İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 22.3.2006 gün ve 1012-150 sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 9.5.2006 gün ve 10552-13049 sayılı ilamı ile,

(... 1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsam, dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı işçi izin ücreti isteğinde bulunmuş davalı işveren işçinin mevsimlik işçi olarak çalıştığını ileri sürerek izne hak kazanamayacağını savunmuştur. Mahkemece isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçi, 1996 yılına kadar mevsimlik işçi statüsünde çalışmış bu tarihten sonra daimi, olarak çalışmasını sürdürmüştür. Bilirkişi hesap raporunda da bu hususa değinilmiş ve daimi nitelikte çalışmaya başladığı tarihten itibaren izin ücretinin hesaplanacağı açıklanmıştır. Buna rağmen davacının işyerinde çalıştığı tüm süre olan 18 yıllık izin alacağı hesaplanmış ve davalı vekili rapora bu yönden itiraz etmiştir. Mahkemece davalının bu itirazı üzerinde durulmadan ve gerekse gerekirse ek rapor alınmaksızın karar verilmesi hatalı olmuştur...),

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

**KARAR:** Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HUMK'un 429. Maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 14.03.2007 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## **KARARIN İNCELENMESİ**

### **I- KARARIN ÖZETİ**

1. Karara konu olayda, davacı "izin ücret alacağı" davası açarak yıllık ücretli izin alacağını talep etmiş; davalı işveren işçinin mevsimlik işçi olarak çalıştığını ileri sürerek ücretli izne hak kazanamayacağını ileri sürmüştür; yerel

mahkeme de talebin kabulüne karar vermiştir. Davalı işveren, kararı temyiz etmiştir.

2. Yargıtay, davacı işçinin 1996 yılına kadar mevsimlik işçi statüsünde çalıştığı, bu tarihten sonra daimi olarak çalışmasını sürdürdüğü ve bu hususa bilirkişi hesap raporunda da değinildiği ve daimi nitelikte çalışmaya başlandığı tarihten itibaren izin ücretinin hesaplanacağı açıklandığı halde, davacının davalı işyerinde çalıştığı tüm süre olan 18 yıl üzerinden yıllık izin ücret alacağını hesaplanmasının yanlış olacağı gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur.

3. Yerel Mahkeme kararında direnmiş, davalı taraf kararı tekrar temyiz etmiştir.

4. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Özel Dairenin bozma kararının benimsenmesi ve özel daire kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesini usul ve yasaya aykırı bularak direnme kararını bozmuştur.

## **II- HUKUKİ SORUN**

Türk İş Hukuku mevzuatında "mevsimlik iş"le ilgili yeterli düzenlemelere yer verilmediği gibi, "mevsimlik iş"ın tanımına da yer verilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinin 3. fıkrasında, "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz" düzenlemesine yer vermiştir. Ancak uygulamada mevzuattaki mevsimlik işin tanımına ve niteliklerine ilişkin boşluktan yararlanan bazı işverenlerin, çalıştırdıkları işçileri bir yıldan az sürelerle çalıştırıp, mevsimlik işte çalıştırdıkları iddiasıyla, yıllık ücretli izinden yararlandırmama yoluna gittikleri gözlenmektedir. Bu da işçilerin mağduriyetine yol açmaktadır.

Yargıtay da vermiş olduğu birçok kararında, mevsim veya kampanya işlerinin belirlenmesi yoluna gitmeksizin, sırf çalışmaları her dönemde bir yıldan az süren işçilerin izin isteklerinin, mevsimlik işte çalışmalarını gerekçe göstererek, yararlanmalarını gerektiği yönünden kararlar vermiştir. Yargıtay kararlarının çoğunda, bir işin mevsimlik niteliğinin tespitinde yeterli ölçüde değerlendirme ve inceleme yapılmamakta; işin sırf bir yıldan az sürmesi durumu, işin mevsimlik iş olarak nitelendirilmesine yeterli görülmektedir. Bu konuda Yargıtay kararlarında da bir birlik olmadığı dikkat çekmektedir. Zira aşağıda ayrıntılarına yer vereceğimiz farklı kararlarda, aynı nitelikte işlerin bazen mevsimlik iş olarak nitelendirildiği, bazen de mevsimlik iş olarak nitelendirilmediği gözlenmiştir. Bu da uygulamada mağduriyetlere yol

açmaktadır. Yargıtay kararlarındaki çelişkinin giderilmesi ve uygulamada meydana gelen mağduriyetlerin giderilebilmesi için, bir işin mevsimlik iş olup olmadığının araştırılarak, değerlendirilmesi ve varılan sonuca göre karar verilmesi gerekir. Bunların yapılabilmesi için ise, mevsimlik işe ilişkin nitelikler ortaya konmalıdır. Nitelikler ortaya konurken bir işin mevsimlik iş olarak nitelendirilmesinde, işin devamına ilişkin belli bir süre sınırının aranıp aranmayacağını da tartışmak gerekir.

Bu nedenle yapacağımız incelemede, öncelikle mevsimlik iş ile ilgili mevzuattaki düzenlemelere değindikten sonra, mevsimlik işi tanımlamaya, unsurlarını belirlemeye ve mevsimlik işte yıllık ücretli izin sorununu uygulama ve Yargıtay kararları ışığında değerlendirmeye çalışacağız.

### **III- DEĞERLENDİRME**

#### **A- İLGİLİ MEVZUAT**

Türk Hukuku'nda mevsimlik işler, bu işlerle ilgili yapılan iş sözleşmeleri ve bu şekilde çalışan işçilerin durumu ile ilgili olarak mevzuatta yeterli sayı ve nitelikte düzenleme bulunmadığından, konu gerekli açıklıktan uzaktır<sup>1</sup>. Bu nedenle Türk İş Mevzuatında yapılacak yeni düzenlemelerde mevsimlik iş ile ilgili ayrıntılı düzenlemelere yer verilmesi gerekmektedir.

Mevsimlik işler ile ilgili hükümler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29/7 ve 53/3; bu Kanunun 60. maddesine dayanılarak çıkarılan Yönetmeliğin 12; 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'un 4/f ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 7/2 maddelerinde yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinin 7. fıkrasında, "Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz" hükmüne yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinin 3. fıkrasında, "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz" hükmüne yer verilmiştir.

---

<sup>1</sup> Türk Hukuku'nda önceki iş kanunları bakımından da hukuki durumun aynı yönde olduğuna ilişkin olarak bkz. Akı, Erol: "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları", Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 249. 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de hukuki durumun aynı olduğu hakkında bkz. Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası, Ankara 2005, s. 278-279; Kar, Bektaş: Mevsimlik İş, SİCİL-İş Hukuku Dergisi, S. 4, Aralık 2006, s. 70.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 60. maddesine dayanılarak çıkarılan "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği"nin 12. maddesinde, "İş Kanunu'nun 53. maddesinin üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır" düzenlenmesine yer verilmiştir.

394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasında hafta tatilinin uygulanmayacağı işyerleri sayılırken, fıkranın "F" bendinde, "Yapıcılık, tuğlacılık, tütün, incir, üzüm, meyankökü, zeytin, ağaç palamudu, susam, fındık, pancar ... gibi zirai ve sınai mahsulatı işlenmesi ve manipülasyonu gibi açık havada ve senenin bir kısmında yürütülen veya faaliyeti mevsime tabi olan işler veya bu işlerin yürütüldüğü müesseseler" hükmüne yer verilerek, mevsimlik işlerin kanun kapsamı dışında tutulacağı düzenlenmiştir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 7. maddesinin 2. fıkrasında ise, "Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere, toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. Şu kadarki işin bitmemesi halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır" hükmüne yer verilmiştir.

## **B- MEVSİMLİK İŞİN TANIMI**

Mevsim, kavramsal olarak, her şeyden önce, "yılın, güneşten ısı, ışık alma süresi ve dolayısıyla iklim şartları bakımından farklılık gösteren dört bölümünden her birini"<sup>2</sup> (ilkbahar, yaz, sonbahar, kış) ifade eder. Bunun yanında yıl içinde bazı atmosfer olaylarının periyodik olarak gerçekleştiği; örneğin "yağmur mevsimi", bazı ürünlerin toplandığı, örneğin "pamuk, buğday, narenciye mevsimi" ve etkinliklerin yapıldığı "tiyatro mevsimi" gibi belirli dönemler de mevsim olarak adlandırılmaktadır<sup>3</sup>. Bu anlamda mevsimlik iş denilince, yılın belirli bir döneminde sınırlı süreli olarak yapılan iş anlaşılmaktadır. Mevsim kavramı esas alınarak yapılan adlandırılmalarda ortak nokta, söz konusu çalışmaların, etkinliklerin yılın belirli bir kısmında yürütülmüş olmasıdır<sup>4</sup>. Uygulamada işlerin yoğun olduğu döneme faal sezon, işlerin olmadığı döneme de ölü sezon adı verilmektedir. Faal sezonda çok sayıda işçi işbaşı yapar. İş bitince kural olarak iş sözleşmeleri sona ermez ve ertesi sezon tekrar işbaşı yapmak üzere askıya alınır.

<sup>2</sup> <http://www.tdk.gov.tr>.

<sup>3</sup> <http://www.tdk.gov.tr>.

<sup>4</sup> Aynı yönde bkz. Kar. s.80.

Mevsimlik işte, mevsime bağlı olarak yapılan iş, ölü sezon olarak adlandırılan dönemde geçici olarak ifa edilmemektedir. Bu ifa imkânsızlığı, iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenden değil, işin mevsimsel olarak ölü sezonda yapılamamasından kaynaklanmaktadır.

Uygulamada, mevsimlik işler bazen muvakkat ya da geçici işler olarak nitelendirilmekte, bu işlerde çalışanlarla yapılan iş sözleşmelerine muvakkat-geçici iş sözleşmeleri adı verildiği de görülmektedir. Örneğin, Tekel Tütün İşletmeleri'nde çalışanlarla yapılan iş sözleşmeleri bu şekilde nitelendirilmiştir. Ancak geçici işler ile mevsimlik işler arasında farklar vardır<sup>5</sup>. Mevsimlik iş, bir işyerinde her yıl tekrarlanan bir çalışma olduğu halde; geçici iş, bir işyerinde her yıl düzenli olarak tekrarlanan bir çalışma olmayıp, gereksinme duyulduğunda başvuru ve bazen birkaç günde biten, bazen de aylarca devam ettikten sonra sona eren bir iştir.

Mevsimlik işlere bağlı çalışma ilişkileri, özel sektörde olduğu kadar; kamu sektöründe de görülmektedir. Mevsimlik işler, genellikle turizm sektöründe faaliyette bulunan otel, kaplıca işletmeciliğinin yoğun olduğu konaklama ve eğlence yerleri ile gıda, inşaat, deri, tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkollarında görülmektedir. Tarım ve ormancılık işkolunda, sulama, yangın ve fidan dikim işleri mevsimlik olarak yapılmaktadır. Benzer şekilde kara taşımacılığında-karayollarında, kış mevsimine bağlı olarak kar temizleme işleri mevsimlik iş olarak yapılmaktadır<sup>6</sup>.

Türk İş Hukuku Mevzuatında, mevsimlik işle ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda bir tanıma yer verilmemiştir<sup>7</sup>. Mevzuattaki mevsimlik işler ile ilgili yukarıda yer verdiğimiz düzenlemeler incelendiğinde, mevsimlik işin yılın herhangi bir devresinde çalışmaların yapıldığı, diğer zamanlarda ise yapılmadığı veya çalışmanın azaldığı/azaltıldığı işyerlerindeki iş olarak anlaşıldığı ortaya çıkmaktadır.

Doktrinde, mevsimlik işin genel kabul görmüş bir tanımında uzlaşım olduğu gözlenmektedir. Buna göre, mevsimlik iş, "işyerindeki faaliyetin yılın belli döneminde yoğunlaştığı, diğer zamanlarda ise azaldığı veya tamamen

<sup>5</sup> Farklar hakkında bkz. Kar, s.7; ayrıca 4857 sayılı İş Yasasında yeni düzenlenen geçici süreli (ödünç) iş ilişkisi hakkında bkz. Akyiğit, Ercan: İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, s.28 vd.; Odaman, Serkan: Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul 2007, s. 21 vd; Demircioğlu, A. Murat: Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, İstanbul 2007, s.54 vd.

<sup>6</sup> Kar, s.70-71.

<sup>7</sup> 1475 sayılı İş Kanunu'nda da mevsimlik iş ile ilgili düzenlemelere yer verildiği halde, mevsimlik iş tanımına yer verilmemişti.

durduğu, fakat bu durumun düzenli olarak tekrarlandığı iş"tir<sup>8</sup>. Mevsimlik işler, yılın belirli dönemlerinde tam randımanla çalışıp, diğer dönemlerinde işçi sayısını düşüren veya faaliyetlerini tamamen durduran işyerlerinde yapılan veya benzer mahiyette olmak üzere, her zaman aynı sayıda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yılın belirli dönemlerinde yoğun olarak çalıştıkları; fakat yılın arta kalan döneminde iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet döneminin başına kadar askıya alındığı işlerdir<sup>9</sup>. O halde mevsimlik işler; 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 işlerdir<sup>10</sup>. Ayrıca mevsimlik veya kampanya işlerinin özelliklerinden biri de, çalışmanın önceden kestirilebilen bir iş döneminde yapılıyor olmasıdır<sup>11</sup>.

Yargı kararlarında ise, mevsimlik iş kavramının kullanıldığı, ancak mevsimlik işin tanımına yer verilmediği gibi, mevsimlik işin tanımına imkân sağlayacak nitelikte unsurlara da değinilmediği gözlenmektedir<sup>12</sup>. Bununla birlikte Yargıtay, yeni tarihli bir kararında<sup>13</sup>, Doktrindeki mevsimlik iş tanımını kullanmaktadır.

Doktrinde kabul edilen<sup>14</sup> ve Yargıtay'ın yeni bir tarihli kararında da benimsenen mevsimlik iş tanımında dikkati çeken başlıca unsurlar şu şekilde belirlenebilir:

- İşyerindeki faaliyetin yılın belli döneminde yoğunlaşmış, diğer zamanlarda azalması veya tamamen durması,

<sup>8</sup> Bkz. Esener, Turhan: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s. 210; Mollamahmutoğlu, s. 279; Soyer, Polat: Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, s. 47; Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2002, s. 231; Kar, s. 70; Taşkent, Savaş: "Mevsimlik ve Kampanya İşleri", İBD, C. 50, S. 11-12, s. 37 vd.; Akı, Erol: Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları, Kamu-İş, Ankara 2000, S. 3, s. 251.

<sup>9</sup> Mollamahmutoğlu, s. 279.

<sup>10</sup> Akı, s. 249.

<sup>11</sup> Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 3. Bası, İzmir 1997, s. 546.

<sup>12</sup> HGK, 3.2.1993, E. 1992/9-716, K. 1993/35; 9. HD, 27.03.2006, E. 2005/28454, K. 2006/7364; 9. HD, 9.5.1991, E.1991/325, K.1991/8245; 9. HD, 2.4.1997, E.1997/649, K.1997/6557; 9. HD, 28.2.1996, E. 1995/29369, K. 1996/3299 (Kararlar için bkz. Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası).

<sup>13</sup> 9. HD, 15.09.2006, E. 2006/21611, K. 2006/22886 (SİCİL, İş Hukuku Dergisi, 2007, S. 7, s. 82).

<sup>14</sup> Bkz. Soyer, s. 47; Süzek, s. 231; Kar, s. 70; Mollamahmutoğlu, s. 279, Akı, s. 251; Eroğlu, Seval: "Mevsimlik İş Sözleşmelerinde Askı Hali ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespitine Etkisi", SİCİL, Eylül 2007, S. 7, s. 88.

## **Kamu-İş; C:10, S:2/2008**

- Bu çalışma durumunun yılın belirli dönemlerinde periyodik ve düzenli olarak tekrarlanması.

Dolayısıyla bir işin mevsimlik iş olup olmadığını tespit ederken, işin bu unsurlara sahip bir iş olup olmadığına bakılacak; ancak bu unsurlara sahip bir iş, "mevsimlik iş" olarak nitelendirilebilecektir.

Bir işin mevsimlik iş olarak tanımlanmasında, işin devam ettiği sürenin ölçüt olarak alınıp alınmayacağı da tartışılmalıdır. Aslında mevsimlik iş, niteliği itibarıyla kendi içinde bir süre sınırını taşımaktadır. Ancak mevsimlik işin niteliğinde ön plana çıkan işin devam ettiği süre değil, işin mevsimlik niteliğidir. Bu nedenle bir işin mevsimlik niteliğini süre unsuruyla değil, işin niteliğinden hareketle tespit edilmelidir<sup>15</sup>. Mevsimlik işin tespitinde süre unsuru esas alınırsa, işverenlerin işçileri yılda 1-2 ay ara vererek mevsimlik iş adı altında çalıştırmalarına ve dolayısıyla işçileri bazı haklarından mahrum bırakmalarına imkan sağlanmış olacaktır. Nitekim uygulamada bazı işçiler, yılın her mevsim ve döneminde 6, 7, 8 ay, hatta 9, 10 ve 11 ay çalıştırıldıkları halde, yaptıkları işin mevsimlik iş olduğu iddiasıyla yıllık ücretli izin hakkından yararlandırılmamaktadırlar. Yargıtay vermiş olduğu bazı kararlarında, işin niteliğini yeterince araştırmadan işin devam süresine bakarak, belli bir süreyi aşan işleri mevsimlik iş saymama yoluna gitmektedir. Bu süre de 10 ay olarak kabul edilmektedir<sup>16</sup>. Oysaki bir işin mevsimlik iş olup olmadığını tespitinde işin devam ettiği süre değil, işin niteliği esas alınmalıdır. Aksi düşünce işverenlerin yasal düzenlemeyi dolanarak, işleri mağdur etmelerine imkân verecektir. Bu nedenle ilgili davalarda mahkemelerin bir işin mevsimlik niteliğini süre unsuruyla değil, işin niteliğinden hareketle yeterli araştırmayla tespitine çalışmalıdırlar.

## **C- MEVSİMLİK İŞLERDE YILLIK ÜCRETLİ İZİN**

### **1- Kural**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz<sup>17</sup>. Başka bir anlatımla,

<sup>15</sup> Caniklioğlu, Nurşen: "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzinin Kullanılmamasının Sonuçları", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, s. 1156; Kar, s. 80.

<sup>16</sup> Bkz. Cihanbeyli Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 10.11.2006, 77/505 sayılı kararına ilişkin 9. HD'nin 26.06.2007 tarih ve 2007/1757 esas, 2007/28926 karar sayılı kararı; Diyarbakır 2. İş Mahkemesi'nin 19.06.2007, 795/359 sayılı kararına ilişkin 9. HD'nin 20.09.2007 tarih ve 2007/26393 esas, 2007/27296 sayılı kararı (yayınlanmamış).

<sup>17</sup> 1475 sayılı İş Yasasındaki aynı yöndeki düzenleme ve eleştirisi için bkz. Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 12. Bası, İstanbul 1994, s. 265.



mevsimlik işlerde çalışan mevsimlik işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Yargıtay kararları da bu doğrultudadır<sup>18</sup>: "Dosya içerisindeki bilgi ve belgelere göre sadece sulama döneminde sulama kanallarının bakım ve temizlik işlerinde mevsimlik olarak çalıştığı anlaşılan davacı işçinin yasaya göre yıllık izin hakkı bulunmamaktadır. Bu nedenle yıllık izin ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır."<sup>19</sup>

## **2- Kuralın Niteliği**

Yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeler, kural olarak, sosyal kamu düzenine ilişkindirler<sup>20</sup>. Bu nedenle taraflar işçi lehine olmak koşuluyla anlaşarak farklı düzenlemeler yapabilirler<sup>21</sup>. Benzer şekilde hemen belirtelim gerekir ki, İş Kanunu'nun 53. maddesinin 3. fıkrasındaki mevsimlik işlerde yıllık ücretli izin ile ilgili düzenleme, nispi emredici nitelikte bir kural niteliğindedir. Bu nedenle taraflar aralarında yapacakları işçi lehine bireysel iş sözleşmesi veya Toplu İş Sözleşmesi ile mevsimlik işte mevsimlik olarak çalışan bir işçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanacağına ilişkin düzenlemelere yer verebileceklerdir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgili hükümler uygulanacaktır<sup>22</sup>.

## **3- Mevsimlik İş Niteliğinin Tespiti**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmayacağı için, mevsimlik işte mevsimlik işçi olarak çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından yararlanamayacaklardır. Mevsimlik işte çalışan bir işçinin yıllık ücretli izinden yararlanamaması için, işçinin gerçekte mevsimlik işçi olarak çalışması gerekecektir. Bu nedenle burada bir işin mevsimlik iş olarak tespiti önem kazanacaktır.

Bir işin mevsimlik iş olup olmadığı, yapılan işin niteliğine bakılarak mahkeme tarafından belirlenecektir. Ancak uygulamada mahkemelerin

<sup>18</sup> 9. HD, 27.03.2006, 2005/28454, 2006/7364 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası). 1475 sayılı İş Yasası döneminde de aynı yönde kararlar için bkz. HGK, 3.2.1993, E. 1992/9-716, K.1993/35; 9. HD, 9.5.1991, E. 1991/325, K. 1991/8245; 9. HD, 2.4.1997, E.1997/649, K.1997/6557; 9. HD, 28.2.1996, E.1995/29369, K.1996/3299 (Kararlar için bkz. Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası).

<sup>19</sup> 9.HD, 27.03.2006, 2005/28454, 2006/7364 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası).

<sup>20</sup> Esener, s. 209.

<sup>21</sup> Esener, s. 209. Aynı yönde bkz. Caniklioğlu, s. 1147.

<sup>22</sup> Kar, s. 79.

mevsimlik işin tespitinde işin niteliğini değerlendirmeden, yalnızca yapılan işten hareketle işin mevsimlik olup olmadığına karar verdikleri görülmektedir. Örneğin Yargıtay, vermiş olduğu bazı kararlarında, bir işin mevsimlik iş olup olmadığına tespitinde dikkat edilecek hususlara vurgu yapmadan, yalnızca yapılan işe dikkat ederek işin mevsimlik iş olmadığına karar vermiştir: "Davacı, davalı şirkete ait işyerinde silindir operatörü olarak çalışmakta olup, gördüğü bu iş niteliği itibariyle mevsimlik veya kampanya işlerinden değildir"<sup>23</sup>. Yargıtay bir başka kararında, "Davacının, 4 ay dışında 1991 yılından 1997 yılına kadar paketleme bölümünde çalıştığı, narenciye sezonu dışında diğer ürünlerin paketlenmesinin işyerinde devam ettiği, davacının prim günlerini gösteren SSK sicil kaydı ile vizite kâğıdındaki günlerin çeliştiği, davacı tanıkları yanında, bir kısım davalı tanıklarının beyanından anlaşılmaktadır. Somut bu maddi olgulara göre, davacının hizmet süresinin, SSK kaydındaki prim gün sayısı ile sınırlı kabul edilerek, ihbar ve kıdem tazminatlarının eksik olarak hüküm altına alınması ve işin mevsimlik sayılarak, yıllık ücretli izin alacağına reddine karar verilmesi hatalıdır"<sup>24</sup> şeklinde davacı işçinin çalışmasının gerçekte fiilen kesilip kesilmediğini inceleyerek işin mevsimlik iş olup olmadığına karar vermiştir. Yargıtay vermiş olduğu diğer bir kararında, işçinin kâğıt üzerinde ara vermesini kabul etmeyerek, işin mevsimlik iş sayılmayacağına karar vermiştir: "Görüldüğü gibi davacı işçi her yıl yenilenen sözleşmelerle çalışmasını sürdürmüş olup yılda 15 gün kadar bir ara verildiği görülmektedir. Ancak dinlenen tanıklar bu ara vermenin de kâğıt üzerinde kaldığını söylemişlerdir. Bu durumda mevsimlik işten söz etmek mümkün değildir. Mahkemece de yıllık ücretli izin isteği hüküm altına alınmakla devamlı çalışmayı kabul ettiği sonucuna varılmıştır. Kabul şekli isabetlidir."<sup>25</sup>. Yargıtay bir diğer kararında ise, yine yapılan işin mevsimlik iş olup olmadığı tartışmasına girmeksizin işi mevsimlik iş olarak kabul etmiştir: "Davacı işçi izin ücreti isteğinde bulunmuş, davalı işveren işçinin mevsimlik işçi olarak çalıştığını ileri sürerek izne hak kazanmayacağını savunmuştur. Mahkemece isteğin kabulüne karar verilmiştir. Dosya içerisindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçi 1996 yılına kadar mevsimlik işçi statüsünde çalışmış bu tarihten sonra daimi olarak çalışmasını sürdürmüştür. Bilirkişi hesap raporunda da bu hususa değinilmiş ve daimi nitelikte çalışmaya başladığı tarihten itibaren izin ücretinin hesaplanacağı açıklanmıştır. Buna rağmen davacının işyerinde çalıştığı tüm süre olan 18 yıllık izin alacağı hesaplanmış ve davalı vekili rapora bu yönden itiraz etmiştir. Mahkemece davalının bu itirazı üzerinde durulmadan ve gerekirse ek rapor alınmadan karar verilmesi hatalı

<sup>23</sup> 9. HD, 22.11.1993, E. 1993/8652, K. 1993/16864 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası).

<sup>24</sup> 9. HD, 02.05.2005, E. 2004/26578, K. 2005/15178 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası).

<sup>25</sup> 9. HD, 17.01.2001, E. 2001/15646, K. 2001/272 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası).

olmuştur.”<sup>26</sup>. Burada daire kararında mevsimlik iş sayılan dönemde yapılan işin, gerçekte mevsimlik iş olup olmadığı anlaşılammaktadır.

Öte yandan Yargıtay vermiş olduğu diğer bazı kararlarında, bir işin mevsimlik iş olup olmadığı yönünden niteliğini değerlendirirken, işin devam ettiği süre unsuruna başvurmuştur. Buna göre, Yargıtay bir kararında açık bir şekilde 10 ay ve daha uzun süre işlerin artık mevsimlik iş sayılmayacağına karar vermiştir<sup>27</sup>. Bu kararlarda da vurgulandığı gibi, mahkeme bir işin mevsimlik niteliğini tespit ederken, gerekli araştırma ve incelemeleri yapmalı ve buna göre karar vermelidir. Ancak bir işin sırf bir yıldan az sürmesinden hareketle yapılan iş, mevsimlik iş olarak nitelendirilmemelidir. Kanaatimizce, bir işin mevsimlik iş sayılabilmesi için işin, mevsimlik iş özelliğinde olması ve işin devam ettiği sürenin önemli olmaması gerekir. Aksi halde işverenlerin işçileri yılda 1-2 ay ara vererek işçilerin mevsimlik iş adı altında çalıştırdıkları iddiası ile bazı işçilik haklarından yararlandırılmamaları yoluna gitmesi tehlikesiyle karşı karşıya kalınabilir. Bu nedenle yapılacak yasal düzenleme ile mevsimlik işin tanımına yer verilmeli ve bu tanımda mevsimlik işin tespitine ilişkin özelliklerin açıkça vurgulanması gerektiği kanaatindeyiz.

#### **4- Mevsimlik İş Yapılan İşyerinde Sürekli Çalışan İşçilerin Durumu**

Mevsimlik işlerin yapıldığı işyerlerinde mevsimlik olarak değil de, sürekli çalışan işçiler de bulunabilecektir. Söz konusu işçilerin, mevsimlik işlerin yapıldığı işyerlerinde mevsimlik değil de sürekli olarak çalışan işçilerin, İş Kanunu'nun 53. maddesinde düzenlenen yıllık ücretli izin hakkından

<sup>26</sup> 9. HD, 09.05.2006, E. 2006/10552, K. 2006/13049 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası). 1475 sayılı İş Kanunu zamanında da Yargıtay var olan mevzuat düzenlemeleri çerçevesinde aynı yönde kararlar vermiştir. Bu yönde Yargıtay vermiş olduğu bir kararında bu durumu vurgulayarak, “Davacı işçi davalıya ait işyerinde 1990 yılının sonuna kadar mevsimlik işçi olarak çalışmış sonradan tam süre şeklinde çalışmasını sürdürmüştür. Gerçekten işyeri kayıtlarından bu durum anlaşılabilir. Böyle olunca 1990 yılı sonuna kadar mevsimlik işçi olarak çalışmış, sonradan tam süre şeklinde çalışmasını sürdürmüştür. Gerçekten işyeri kayıtlarından bu durum anlaşılabilir. Böyle olunca 1990 yılı sonuna kadar yıllık ücretli izin parasına hükmedilmiş olması hatalıdır. 1475 sayılı İş Kanununun 50/5 maddesinde mevsimlik işlerde çalışanlara anılan yasanın yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerinin uygulanmayacağı kurala bağlanmıştır. Bu yön dikkate alınmaksızın hüküm kurulması hatalıdır” hükmünü kurmuştur:9.HD, 31.12.1997, E.1997/18523, K.1997/23029 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası).

<sup>27</sup> Bkz. Cihanbeyli Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 10.11.2006, 77/505 sayılı kararına ilişkin 9. HD'nin 26.06.2007 tarih ve 2007/1757 esas, 2007/28926 karar sayılı kararı; Diyarbakır 2. İş Mahkemesi'nin 19.06.2007 tarih ve 795/359 sayılı kararına ilişkin 9. HD'nin 20.09.2007 tarih ve 2007/26393 esas, 2007/27296 karar sayılı kararı. Yargıtay bir başka kararında ise, 11 aylık süreyi ölçüt olarak almıştır [9. HD, 5.3.1976, E.1976/6202, K.1976/8823 (YKD, C. 2, S. 9, s. 1310)].

yararlanmaları gerekir. Nitekim Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 12. maddesinde, "İş Kanununun 53 üncü maddesinden üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında Yönetmelik hükümleri uygulanır" düzenlemesi ile mevsimlik işlerde devamlı çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkından yararlanacakları düzenlenmiştir. Bu anlamda tatil bölgesinde yaz kış ara vermeksizin otelde çalışan işçiler buna örnek olarak gösterilecektir. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında, bu hususu vurgulayarak, mevsimlik iş yapılan işyerlerinde sürekli olarak çalışan işçilerin, yıllık ücretli izin hakkından yararlanacaklarına karar vermiştir<sup>28</sup>.

Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işverenler, bazı işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek bunları mevsimlik statüye sokma gayreti içine girmektedirler. Bu konuda çok sayıda uyuşmazlığın ortaya çıktığı gözlenmektedir. 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 iş saymak doğru değildir. Ancak Yargıtay kararlarının çoğunda, bir işin mevsimlik iş olup olmadığının niteliği itibariyle belirlenmesi yoluna gidilmeksizin, sırf çalışmalar her dönemde bir yıldan az sürdüğü gerekçesiyle işçilerin izin istekleri kabul edilmemektedir<sup>29</sup>. Bu durum, Doktrinde, haklı olarak eleştirilmektedir<sup>30</sup>.

## **5- Tespit Davası**

İşverenler işçinin çalıştığı işin mevsimlik olduğunu belirterek, işçileri yıllık ücretli izin hakkından yararlandırmama yoluna gitmektedirler. Böyle bir durumda, işçi, iş sözleşmesi devam ederken, işin mevsimlik iş olmadığını ve yıllık ücretli izin hakkından yararlandırılması gerektiği yönünde tespit istemli dava açabilecektir. Zira yıllık ücretli izin, iş sözleşmesinin feshi ile ücret alacağına dönüşeceği için, eda davası açma olanağı bulunmayan işçinin, tespitte hukuki yararı olduğundan bu davayı açmalıdır. Nitekim Yargıtay'ın kararlılık kazanmış uygulaması da bu yöndedir: "Davacı işçi, davalı işverenin yapılan işi mevsimlik iş kabul ederek yıllık ücretli izin kullandırmadığını iddia

<sup>28</sup> HGK, 03.02.1993, E. 1992/9-716, K.1993/35 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası); 9.HD, 13.12.2006, E.2006/13839, K.2006/2776, karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2007/2, s.180.

<sup>29</sup> 9. HD, 06.07.2006, E. 2006/368, K. 2006/20076; 9. HD, 09.05.2006, E. 2006/10553, K. 2006/13050 (Kararlar için bkz. Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası).

<sup>30</sup> Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, İstanbul 2008, s. 357; Ekonomi, Münir: İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1980, s. 331 vd.; Centel, Tankut: İş Hukuku, Cilt: I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992, s. 253.

etmiştir. Yıllık ücretli izin, dinlenme hakkı kapsamında vazgeçilmez bir haktır. Bu hak, iş sözleşmesinin feshi halinde alacağa dönüşür. Dosya içeriğinden davalı işverenin yıllık izin kullandığı anlaşılmamaktadır. Somut uyuşmazlıkta, mevsimlik iş olduğu gerekçesiyle işverenin yıllık izin kullandığı sabit olduğu takdirde, davacı işçinin mevsimlik iş olmadığı konusunda tespit hukuki yararı vardır. Mahkeme kararının gerekçe kısmında işin sürekli olduğu kabul edilmesine rağmen yıllık ücretli izin bakımından belirtilen hususlar açıklığa kavuşturulmadan davanın reddine karar verilmesi hatalıdır<sup>31</sup>.

#### 6- Mevsimlik İşte Mevsimlik İşçi Olarak Çalışan İşçinin İş Bitiminde Sürekli Olarak Çalışmaya Başlaması Durumu

Bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçi, mevsim bitiminde, mevsimlik iş dışında işverenin diğer işyerlerinde askı süresi içerisinde çalıştırılıyorsa, burada devamlı bir çalışma olgusu olduğundan, işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlanması mümkün olacaktır<sup>32</sup>.

#### 7- Mevsimlik İşte Geçen Kıdem Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmada Normal Çalışma Süresine Katılıp Katılmayacağı Sorunu

Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdemine dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli izne hak kazanmada sürenin dikkate alınıp alınmayacağı tartışılabilir. Yasal düzenleme sadece mevsimlik çalışma döneminde yıllık izne hak kazanılmayacağına ilişkin olup, mevsimlik işte çalışırken daimi işe geçirilen işçilerin, yıllık ücretli izne hak kazanmada mevsimlik işte geçirilen sürenin hesaba katılıp katılmayacağına ilişkin bir düzenlemeye yer vermemektedir. Öncelikle mevsimlik işlerde yıllık ücretli izin ile ilgili hukuki düzenlemenin nispi emredici nitelikte olması itibarıyla, taraflar mevsimlik işte geçen sürenin yıllık ücretli izne hak kazanmada hesap edileceğini kararlaştırabileceklerdir. Ancak tarafların kararlaştırmamış olmaları durumunda ise, kanaatimizce, ikili bir ayırım yapılarak durum incelenebilecektir: İşçi eğer mevsimlik çalışmasının bitiminden itibaren belli bir süre ara verdikten sonra aynı işveren yanında daimi işe başlamışsa, mevsimlik işte geçen süre yıllık ücretli izne hak kazanmada hesaba katılmamalıdır. Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinin 3. fıkrasındaki hüküm, birbirini izleyecek biçimde geçen mevsimlik çalışma sürelerinin birleştirilerek yıllık izin için zorunlu bir yıllık

<sup>31</sup> 9. HD, 30.06.2005, E. 2005/16775, K. 2005/23330 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası). Aynı yönde bkz. 9. HD, 12.02.2001, E. 2001/1358, K. 2001/2090 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası).

<sup>32</sup> Kar, s. 79

süreye ulaşmasına engeldir<sup>33</sup>. Ancak işçi, mevsimlik işten daimi işe geçişte ara vermemişse, bu durumda en son çalıştığı mevsimlik iş dönemi devamlı iş dönemi ile birleştirilerek şartları yerine getirmesi durumunda yıllık ücretli izne hak kazanmalıdır<sup>34</sup>.

Yargıtay ise, vermiş olduğu kararlarında, bu şekilde bir ayrıma dikkat etmeksizin, mevsimlik işte geçirilen hizmet süresinin daimi işe geçtikten sonra yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacağına karar vermiştir<sup>35</sup>. Benzer şekilde, Yargıtay, 2006 yılında vermiş olduğu başka bir kararında, "Davacının çalıştığı işyerinin açık tuz işletmesi olduğu ve davacının genellikle Aralık ayından önce ve belirli sürelerle çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacının önceki yıllardaki çalışmaları kısa süreli ve mevsimlik olduğu halde 1996 yılında itibaren 11 ay ve daha fazla çalıştığı belirlenmektedir. Buna rağmen mevsimlik çalışıldığı dönemin de izin ücreti hesabında nazara alınması hatalıdır"<sup>36</sup> şeklinde ifadelerle, mevsimlik çalışılan dönemin izin ücretinin hesabında dikkate alınmayacağını vurgulamaktadır. Söz konusu kararda, yapılan işin tuz işletmeciliği olduğu, işçinin 1996 yılından sonra yılda 11 ay çalıştığı ve bu tarihten sonra mevsimlik çalışmadığı kabul edilmesine rağmen, işçinin 1996 yılından önceki çalışmaları kısa süreli ve mevsimlik olarak kabul edilerek, bu dönemin izin ücretinde dikkate alınmaması gerektiği sonucuna varılmıştır. Açıklandığı gibi yapılan iş aynı ve mevsimlik niteliği yok ise, 1996 yılından önceki sürenin de izin ücretinde dikkate alınması gerekir. Burada ölçü süre değil, periyodik olarak mevsim olmalıdır<sup>37</sup>.

Öte yandan uygulamada, özellikle Tekel işletmelerine karşı açılan ve Tekel işçilerinin yıl içerisinde yıllara göre 6, 7, 8, 9 ve hatta 10 ila 11 ay süre ile çalıştırılan ve daha sonra daimi kadroya geçirilen işçilerin geçmiş sürelerinin de yıllık ücretli izin hakkından yararlanmada hesaba katılması gerektiğine ilişkin açılan davada, İzmir 2. İş Mahkemesinin, Tekel işçilerinin yılda 6, 7, 8, 9 ve hatta 10 ay çalıştırılmalarının yapılan işin mevsimlik iş niteliğini aştığı ve yıllık ücretli iznin tüm hizmet süresinin dikkate alınarak hesaplanması yönündeki

<sup>33</sup> 1475 sayılı İş Kanunu için, ancak aynı yönde bkz. Akyiğit, Ercan: Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000, s. 141.

<sup>34</sup> Mevsimlik işte geçen sürenin daimi işe geçişte yıllık ücretli izne hak kazanmada hesaba alınması gerektiği yönünde bkz. Çelik, s. 357; Soyer, s. 564-565; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, İstanbul 2005, s.242-243; Caniklioğlu, s. 1156-1157; 1475 sayılı İş Kanunu dönemi için bkz. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s. 141.

<sup>35</sup> 9. HD, 23.12.1991, E. 1991/11285, K. 1991/16352; 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; 9. HD, 06.07.2006, E. 2006/368, K. 2006/20076 (Kararlar için bkz. Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası).

<sup>36</sup> 9. HD, 06.07.2006, E. 2006/368, K. 2006/20076 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası).

<sup>37</sup> Kar, s.80.

kararı<sup>38</sup>, Yargıtay tarafından onanmıştır<sup>39</sup>. Ancak bu onama kararını takip eden seri davalar bakımından Yargıtay vermiş olduğu kararlarda farklı yönde kararlar vererek, yapılan işin mevsimlik iş niteliğini tartışmaya girmeden, direkt mevsimlik iş sayarak talebin reddedilmesi gerektiği yönünde kararlar vermiştir<sup>40</sup>. Kararlardaki bu çelişki, kapsamdaki işçileri mağdur ettiğinden, mahkemelerin mevsimlik işin tespitinde işin niteliklerini inceleyerek yapılan işin mevsimlik iş olup olmadığını araştırmaları ve buna göre karar vermeleri daha tutarlı olacaktır, kanaatindeyiz.

## D- SONUÇ

Mevsimlik iş, Türk İş Hukuku mevzuatında tanımlanmış değildir. Mevsimlik işin iş mevzuatında tanımlanmamış olmasına bağlı olarak, uygulamada özellikle işçilerin yıllık ücretli izin haklarından yararlanmaları bakımından sorunlarla karşılaşmaktadır. Özellikle uygulamada bazı işverenlerin yanlarında çalıştırdıkları işçileri bir yıldan daha kısa sürelerle çalıştırarak, onları mevsimlik işçi statüsüne sokma çabalarına girdikleri ve bu yolla işçileri yıllık ücretli izin hakkından yararlandırmakları gözlenmektedir. Yargıtay'da uygulamada, bir yıldan daha kısa süren işlerde çalışan işçilerin yaptıkları işin mevsimlik iş olup olmadığı konusunu yeterince incelemeyen ve araştırmadan mevsimlik iş sayma ve işçilerin yıllık izin hakkından yararlanmamaları yönünde kararlar vermektedir. Bu durum İş Hukuku'na yön veren temel ilkeler olan "işçi lehine yorum ilkesi" ve "işçiyi koruma ilkesi"ne aykırı bir durum yaratmaktadır. Uygulamada meydana gelen mağduriyetlerin giderilebilmesi amacıyla mevzuat değişikliği yapılarak, yasa da mevsimlik iş tanımına yer verilmesi ve konunun ayrıntılı olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca mahkemelerin mevsimlik işçi olarak gösterilen işçilerin gerçekte mevsimlik işte çalışıp çalışmadıklarının yeterli araştırma ve inceleme yaparak, işin gerçekte mevsimlik iş olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda Yargıtay'ın vermiş olduğu bazı kararlarında bir işin mevsimlik iş olup olmadığının değerlendirilmesinde, işin devam ettiği sürenin de ölçüt olarak alınması, uygulamada kötüye kullanılabilir ve işçileri mağdur edebilecek niteliktedir. Çünkü bazı işverenlerin çalıştırdıkları işçileri mevsimlik işçi statüsüne sokup, yıllık ücretli izinden yararlandırmadıkları gözlenmiştir. Söz konusu duruma engel olabilmek için, bir işin niteliğinin yeterli araştırma ve inceleme sonucu mevsimlik iş olup olmadığının tespit edilmesi gerekir.

<sup>38</sup> İzmir 2. İş Mahkemesi, 26.04.2004, E. 2003/783, K. 2004/187 (yayınlanmamıştır).

<sup>39</sup> 9. HD, 27.12.2004, E. 2004/16629, K. 2004/29 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası).

<sup>40</sup> Diyarbakır 1. İş Mahkemesi tarafından verilen kararlara ilişkin 9. HD, 16.07.2007, E. 2007/17429, K. 2007/24065 (yayınlanmamıştır).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun yukarıda yer vermiş olduğumuz ve mevsimlik iş olarak çalıştırılan dönemde işçinin yıllık izne hak kazanmayacağına ilişkin kararı, iş mevzuatına soyut anlamda uygun bir karar olmakla birlikte; bu kararda, yapılan işin gerçekte mevsimlik iş olup olmadığına ilişkin yeterli değerlendirme olmaması itibariyle eksik yönleri olan bir karardır. Yargıtay'ın benzer yöndeki kararlarında, işin nitelikleri yeterince tartışılmadan iş mevsimlik iş sayılmakta ve işçi yıllık ücretli izinden yararlandırılmamaktadır. Bu nedenle Yargıtay'ın ve ilk derece mahkemelerinin yapılan işin niteliğinin değerlendirilmesinde daha dikkatli davranarak işin niteliklerine göre gerçekten mevsimlik iş olup olmadığını değerlendirmeleri ve değerlendirmelerinde yalnızca süre unsuruna dikkat etmemeleri gerektiği kanaatindeyiz.

### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

- Akı, Erol: "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları", Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000.
- Akyığıt, Ercan: İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995.
- Akyığıt, Ercan: Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000.
- Canıklıoğlu, Nurşen: "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001.
- Centel, Tankut: İş Hukuku, Cilt: I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992.
- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 12. Bası, İstanbul 1994.
- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, İstanbul 2008.
- Demircioğlu, A. Murat: Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, İstanbul 2007.
- Ekonomi, Münir: İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1980.
- Eroğlu, Seval: "Mevsimlik İş Sözleşmelerinde Askı Hali ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespitine Etkisi", SİCİL, Eylül 2007, S. 7.
- Esener, Turhan: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, İstanbul 2005.
- <http://www.tdk.gov.tr>



Kar, Bektaş: Mevsimlik İş, SİCİL-İş Hukuku Dergisi, S. 4, Aralık 2006.

Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası.

Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası, Ankara 2005.

Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 3. Bası, İzmir 1997.

Odaman, Serkan: Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul 2007.

Soyer, Polat: Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2002.

Taşkent, Savaş: "Mevsimlik ve Kampanya İşleri", İBD, C. 50, S. 11-12.