

MEVSİMLİK İŞLERDE YILLIK ÜCRETLİ İZİN (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi)

Doç. Dr. Zeki Okur*

“T. C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

E. 2011/9-596

K. 2011/725

T. 30.11.2011

YARGITAY İLAMI

İNCELENEN KARARIN

MAHKEMESİ : Giresun 1. Asliye Hukuk Mahkemesi

TARİHİ : 03.05.2011

NUMARASI : 2011/207-2011/180

Taraflar arasındaki ‘yıllık izin ücreti’ davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Giresun Asliye Hukuk Mahkemesi (İş Mahkemesi sıfatıyla) davanın kabulüne dair verilen 17.08.2010 gün ve E.257, K.318 sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.04.2011 gün ve E.2010/49532, K.2011/11130 sayılı ilamı ile;

(... Davacı vekili, davacı işçinin davalıya ait işyerinde iş sözleşmesiyle çalıştığını, 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 olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde 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 diğer döneminde işçilerin iş

Hakem denetiminden geçmiştir.

* Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilir.

4857 sayılı İş Kanununun 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 izine ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işler için yıllık izin hakkı tanınabilir.

Somut olayda davacı ağırlıklı olarak yılın son aylarında çıkarılmış ve yılın mayıs-haziran aylarında yeniden çalıştırılmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleri yapmıştır. Davacının çalışmalarının belirli bir mevsimde yoğunlaşması olağan bir durumdur. Davacının sözü edilen çalışmalarının, kapatılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü işyerinde geçtiği gözletildiğinde, mevsim koşullarına göre belli dönemlerde daha fazla işgücüne ihtiyaç doğması da kaçınılmazdır. Dosya içeriğine göre, 1999 yılına gelinceye kadar davacının yıllık çalışmaları genelde 120 gün ile 270 gün civarında 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 olmasıdır. 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 11 ay üstünde bir süre ile 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 çalışma halinde mevsimlik iş sayılacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öyle ki yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışma halinde Anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınmasının gerekeceği açıktır. Somut olayda da, davacı işçi 1999 yılında 11 ayın üzerinde çalışmış olmakla, çalışılmayan süre bakımından Anayasal dinlenme hakkını kullanmasına imkân bulunmamaktadır. Bu durumda 1999 yılındaki fiili çalışma süresine göre mevsimlik statüden vazgeçilmiş, taraflar arasında işçinin yıllık izin ücretine hak kazanacak şekilde sürekli çalışmasına dair bir sisteme geçmiş 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 çalışmalarının 11 ayın üzerine çıktığı 1999 yılı ve sonrası için işyerinde fiilen çalışılan sürelerle göre hesaplanacak olan izin ücretinin kabulüne karar verilmeli, daha önceki çalışmalar mevsimlik iş statüsünde geçmiş olmakla isteğin reddine dair hüküm kurulmalıdır. Mahkemece gerekirse bu yönde bilirkişiden ek rapor alınmalı ve sonucuna göre istekle ilgili bir karar verilmelidir. Hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir. ...).

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

TEMYİZ EDEN: Davalı vekili

HUKUK GENEL KURULU KARARI

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

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca 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 6217 sayılı Kanununun 30. Maddesi ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda eklenen 'Geçici madde 3' atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. Maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının yatırma geri verilmesine, 30.11.2011 gününde oybirliği ile karar verildi."

I- Hukuki Problem

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına konu olan hukuki uyumsuzluk-taki temel hukuki problem, "mevsimlik iş" in tanımında ve buna bağlı olarak mevsimlik işin tespitinde toplanmaktadır. Taraflar arasındaki hukuki uyumsuzluğa konu olan davalı işyerindeki işin mevsimlik iş olup olmadığının tespitine bağlı olarak, davacının yıllık ücretli izin hakkından faydalanıp faydalanmayacağı ortaya çıkacaktır.

II- Yargı Organlarının Kararları

1- Yerel Mahkemenin Kararı

Taraflar arasındaki hukuki uyumsuzlukta, davacı tarafı, davalı işyerinde iş sözleşmesi ile çalıştığını ve yıllık ücretli izin haklarının tam olarak kullandırılmadığı iddiası ile sözleşmenin sona ermesine bağlı olarak yıllık izin ücreti talebinde bulunmuştur. Davalı taraf ise, davacının 2001 yılına kadar mevsimlik işçi statüsünde çalıştığını ve 02.02.2001 tarihinde daimi kadroya geçirildiğini, bu tarihten önce yıllık izin hakkının doğmayacağını savunmuştur.

Yerel Mahkeme, davacı işçinin Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü kapsamında idari düzenlemeler gereği geçici kadrolu işçi statüsünde çalıştırıldığını, tarafların arasında mevsimlik iş ilişkisinin bulunmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar vermiştir.

2- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, kararında, davacının 1999 yılına gelinceye kadar çalışmalarının 120 gün ile 270 gün civarında değiştiğini, yılın kalan bölümünde çalışmasının bulunmadığını, 1999 yılına kadar olan çalışmalarının mevsimlik iş olması itibari ile davacı işçinin 1999 yılına kadar olan çalışmalarını için yıllık ücretli izin hakkının bulunmayacağını, ancak davacının çalışmalarının 11 ayın üzerine çıktığı 1999 yılı ve sonrası için işyerinde fiilen çalışılan sürelere göre hesaplanacak olan izin ücretlerinin kabulüne karar vermiştir.

3- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun Kararı

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, kararında, Özel Daire bozma kararını benimseyerek, yerel mahkemenin Özel Daire bozma kararına uymayarak verdiği direnme kararını bozmuştur.

III- KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

1- Türk Hukukunda Mevsimlik Çalışma İle İlgili Mevzuat Düzenlemeleri

a- Genel Olarak

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 uzaktır¹. 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.

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" düzenlemesine 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

¹ 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. Mollamahmutoglu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası, Ankara 2005, s.278-279; Kar, Bektaş: "Mevsimlik İş", SİCİL-İş Hukuku Dergisi, S.4, Aralık 2006, s.70.

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- Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin İle İlgili Hukuki Düzenlemelerin Niteliği

4857 sayılı İş Kanunu’nun 53. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz². Başka bir anlatımla, 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 doğrultudadır³: “*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.*”⁴.

Yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeler, kural olarak, sosyal kamu düzenine ilişkindirler⁵. Bu nedenle taraflar işçi lehine olmak koşuluyla anlaşarak farklı düzenlemeler yapabilirler⁶. Benzer şekilde hemen belirtmek 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 uygulanacaktır⁷. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun inceleme konusu kararında mevsimlik işlerde yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili yasal düzenlemenin nispi emredici nitelikte olduğunun vurgulanması hukuka ve doktrinde savunulan görüşlere uygun nitelikte bir tespit niteliğindedir.

2- Mevsimlik İş’in Tanımı ve Tespiti

Mevsim, kavramsal olarak, her şeyden önce, “yılın, güneşten ısı, ışık alma süresi ve dolayısıyla iklim şartları bakımından farklılık gösteren dört bölümünden her birini”⁸ (ilkbahar, yaz, sonbahar, kış) ifade eder. Bunun yanında

² 1475 sayılı İş Yasasındaki aynı yöndeki düzenleme ve eleştirisi için bkz. Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 12. Bası, İstanbul 1994, s.265.

³ 9. HD, 27.03.2006, E.2005/28454, K.2006/7364 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İctihat 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 İctihat Bankası).

⁴ 9. HD, 27.03.2006, E.2005/28454, K.2006/7364 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İctihat Bankası).

⁵ Esener, Turhan: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s.209.

⁶ Esener, s.209. Aynı yönde bkz. Caniklioğlu, Nurşen: “İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, İstanbul 2001, s.1147.

⁷ Kar, s.79.

⁸ <http://www.tdk.gov.tr>.

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 adlandırılmaktadır⁹. 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 olmasıdır¹⁰. 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.

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 vardır¹¹. 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 başvurulan 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 yapılmaktadır¹².

Türk İş Hukuku Mevzuatında, mevsimlik işle ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nda bir tanıma yer verilmemiştir¹³. 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.

⁹ <http://www.tdk.gov.tr>.

¹⁰ Aynı yönde bkz. Kar, s.80.

¹¹ Farklar hakkında bkz. Kar, s.71. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu’nda 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.

¹² Kar, s.70-71.

¹³ 1475 sayılı İş Kanunu’nda da mevsimlik iş ile ilgili düzenlemelere yer verildiği halde, mevsimlik iş tanımına yer verilmemişti.

Doktrinde, mevsimlik işin genel kabul görmüş bir tanımında uzlaşmış olduğu gözlenmektedir. Buna göre, mevsimlik iş, “işyerindeki faaliyetin yılın belli döneminde yoğunlaştığı, diğer zamanlarda ise azaldığı veya tamamen durduğu, fakat bu durumun düzenli olarak tekrarlandığı iş”tir¹⁴. 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 işlerdir¹⁵. 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 işlerdir¹⁶. Ayrıca mevsimlik veya kampanya işlerinin özelliklerinden biri de, çalışmanın önceden kestirilebilen bir iş döneminde yapılıyor olmasıdır¹⁷.

Yargı kararlarında ise, mevsimlik iş kavramının kullanıldığı, ancak mevsimlik işin tanımına yer verilmediği gibi, mevsimlik işin tanımına imkân sağlayacak nitelikte unsurlara da değinilmediği gözlenmektedir¹⁸. Bununla birlikte Yargıtay, yeni tarihli bir kararında¹⁹, doktrindeki mevsimlik iş tanımını kullanmaktadır. İnceleme konusu yaptığımız Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında, mevsimlik iş, “*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 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 değerlendirilebilir.*” şeklinde tanımlanmıştır²⁰.

¹⁴ Bkz. Esener, 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.

¹⁵ Mollamahmutoğlu, s.279.

¹⁶ Akı, Erol: Kamu İş, s.249.

¹⁷ Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 3. Bası, İzmir 1997, s.546.

¹⁸ 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 İhtihat Bankası).

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

²⁰ Bkz. Yukarıda özeti verilen YGHK kararı.

Doktrinde kabul edilen²¹ ve Yargıtay'ın inceleme konusu yapılan Hukuk Genel Kurulu kararında benimsenen mevsimlik iş tanımında dikkati çeken başlıca unsurlar şu şekilde belirlenebilir:

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

- 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 niteliği, süre unsuruyla değil, işin niteliğinden hareketle tespit edilmelidir²². Mevsimlik işin tespitinde süre unsuru esas alınır, işverenlerin işçileri yılda 1-2 ay ara vererek mevsimlik iş adı altında çalıştırmalarına ve dolayısıyla işçileri bazı haklarından mahrum bırakmalarına imkân sağlanmış olacaktır²³. 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 yararlandırılmaktadırlar. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında ise, mevsimlik iş tespitinde süre unsuruna yer verilmiş ve bir işin 11 ay ve üzerinde sürmesi ihtimalinde artık tarafların mevsimlik iş ilişkisinden yıllık ücretli izin hakkına hak kazanılacak şekilde sürekli iş ilişkisine geçildiğinin kabul edilmesi gerektiğine karar verilmiştir²⁴. Oysaki bir işin mevsimlik iş olup olmadığının tespitinde işin devam ettiği süre değil, işin niteliği esas alınmalıdır²⁵. 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 çalışmalı-

²¹ 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.

²² Caniklioğlu, s.1156; Kar, s.80; Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. Bası, İstanbul 2012, s.382.

²³ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, işçinin izin ücreti alacağına hak etmesine kısa bir süre kala çalışmasının sonlandırılıp üç gün sonra tekrar işe alınmasının iyi niyet ve dürüstlük kurallarına ile bağdaşmayacağını ve işçinin bu alaktan yoksun bırakılmayaacağına hükmetmiştir. Bkz. Yarg. 9. HD, 13.2.2012, E.2012/3756, K.2012/3190, Çalışma ve Toplum, 2012/3, s.191-198.

²⁴ Ancak Yargıtay daha önce vermiş olduğu bazı kararlarında bir işin 10 ay ve üzerinde sürmesi ihtimalinde söz konusu işin artık mevsimlik iş değil de yıllık ücretli izin hakkından faydalanacak şekilde sürekli işe dönüştüğüne karar vermiştir. 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 karar sayılı kararı (yayınlanmamış).

²⁵ Ekonomi I, s.331 vd.; Centel I, s.259; Caniklioğlu, s.1156; Okur, Zeki: "Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin", Kamu-İş, 2008/2, s.1-17.

dırlar. Uygulamada ortaya çıkabilecek sorunların engellenmesi amacı ile yasa-
sada “mevsimlik iş”in tanımına yer verilmesi en sağlıklı çözüm yolu olacaktır.

3- Mevsimlik İşte Geçen Kıdemin Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmada Normal Çalışma Süresine Katılıp Katılamayacağı Sorunu

Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devam-
lılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıde-
minde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli izne hak kazanmada sürenin
dikkate alınıp alınmayacağı tartışılacaktır. Yasal düzenleme sadece mevsim-
lik çalışma döneminde yıllık izne hak kazanılmayacağına ilişkin olup, mevsimlik işte çalışırken daimi işe geçirilen işçilerin, yıllık ücretli izne hak kazan-
mada 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 süreye ulaşmasına engeldir²⁶. 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 kazanmalıdır²⁷.

Yargıtay ise, vermiş olduğu kararlarında, bu şekilde bir ayırma dikkat etmeksizin, mevsimlik işte geçirilen hizmet süresinin daimi işe geçtikten sonra yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacağına karar vermiştir²⁸. 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 yılından itibaren 11 ay ve daha fazla çalıştığı belirlenmektedir. Buna rağmen mevsimlik çalışıldığı dönemin de izin ücreti hesabında nazara alınması hatalıdır.*”²⁹ şeklinde ifadelerle, mevsimlik çalışılan dönemin izin ücretinin hesabında dikkate alınmayacağını

²⁶ 1475 sayılı İş Kanunundaki aynı düzenleme ve eleştirisi için bkz. Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 12. Bası, İstanbul 1994, s.265.

²⁷ Mevsimlik işte geçen sürenin daimi işe geçişte yıllık ücretli izne hak kazanmada hesaba alınması gerektiği yönünde bkz. Soyer, s.564-565; Çelik, s.383, Caniklioğlu, s. 1156-1157; Yenisey Doğan, Kübra: 2006 Yılı Kararları Semineri, Ankara 2009, s.83-84; Okur, s.1-17.

²⁸ 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).

²⁹ 9. HD, 06.07.2006, E.2006/368, K.2006/20076 (Kazancı Bilişim-Mevzuat İçtihat Bankası).

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 olmalıdır³⁰.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, inceleme konusu kararında, Yargıtay'ın daha önceki kararlarına uygun olarak istikrarlı bir şekilde işçinin mevsimlik işten sürekli işe geçişinde mevsimlik iş döneminin yıllık ücretli izine hak kazanmada dikkate alınmayacağını vurgulamıştır³¹. Ancak yukarıda vurguladığı gibi, işçinin mevsimlik çalıştığı dönemde yıllık ücretli izin hakkından faydalanmamasına ilişkin yasal düzenleme bulunmasına rağmen söz konusu çalışma döneminin sürekli çalışma döneminde kıdem süresinden sayılmasına engel bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle mevsimlik işte geçen kıdem süresinin sürekli iş döneminde yıllık ücretli izne hak kazanmada esas alınması İş Hukukuna hâkim olan "İşçiyi Koruma" ve "İşçi Yararına Yorum" temel ilkelerine uygun olacaktır.

4- Kararın Değerlendirilmesi

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, yasada 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 kullanılacak 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

³⁰ Kar, s.80.

³¹ Benzer yönde 9.HD, 28.6.2011, E.2011/30181, K.2011/19378 (İşveren Dergisi Eki, Mart-Nisan 2012, s.22-23).

işin niteliğinin yeterli araştırma ve inceleme sonucu mevsimlik iş olup olmadığının tespit edilmesi gerekir.

İncelemesi yapılan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararının hukuka uygunluğunu, kararda varılan farklı tespitler bakımından ayrı ayrı değerlendirmek gerekir.

Öncelikle Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına esas Özel Daire kararındaki “mevsimlik işlerde yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili yasal düzenlemelerin nispi emredici nitelikte olduğu ve bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebileceği ve mevsimlik işler için yıllık izin hakkı tanınabilir” tespiti hem hukuka hem de Doktrindeki beyan edilen görüşlere uygunluk teşkil etmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun inceleme yapılan kararında, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu mevsimlik işin tanımını ve tespitinde Özel Dairenin kararına katılarak, bir işin mevsimlik iş sayılması için ölçüt olarak 11 ay ve üzeri çalışmaları esas almış ve 11 aydan az olan işlerde davacının mevsimlik işte çalıştığı ve yıllık ücretli izin hakkında faydalanamayacağını, ancak işçinin 11 ay ve üzeri çalışmalarında artık tarafların fiilen mevsimlik işten sürekli işe geçtiklerinin kabul edilmesi gerektiğini ve bu durumda işçinin yıllık ücretli izne hak kazanacağına ilişkin hükmü Yargıtay’ın daha önce verdiği kararları ile tutarlılık arz etmektedir. Yargıtay’ın bu kararları almasında yıllık ücretli izne hak kazanmak için asgari bir yıl çalışmış olmak gerektiğine ilişkin 4857 sayılı Kanunun 53. maddesinin I. fıkrası etkili olmuştur. Dolayısıyla bu açıdan bakıldığında söz konusu kararın soyut anlamda 4857 sayılı İş Kanunu’nun 53. maddesinin 3. fıkrasına uygun olduğu beyan edilebilir. Ancak 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; yapılan işin gerçekte mevsimlik iş olup olmadığına ilişkin yeterli değerlendirme olmaması itibarıyla de eksik yönleri olan bir karardır. Söz konusu karar, İş Hukuku’na hâkim olan “İşçiyi Koruma” ve “İşçi Yararına Yorum” temel ilkelerine aykırılık teşkil etmekte ve burada bir yılda yılın her mevsim ve ayında çalışması olan işçilerin sırf çalışmalarının 1 yıldan az olmaları sebebi ile yıllık ücretli izin hakkından yararlandırılmamaları anlamına gelmektedir. Bu nedenle Yargıtay’ın ve ilk derece mahkemelerinin yapılan işin niteliğinin değerlendirilmesinde daha dikkatli davranarak işin niteliklerine göre işin gerçekten mevsimlik iş olup olmadığını değerlendirmeleri ve değerlendirmelerinde yalnızca süre unsuruna dikkat etmemeleri gerektiği kanaatindeyiz.

Öte yandan Yargıtay’ın işçinin mevsimlik işte çalıştığı dönemin, işçinin mevsimlik işten sürekli işe geçtiğinde yıllık ücretli izin hakkını kazanmada dikkate alınmayacağına ilişkin kararının yasal bir dayanağı bulunmamakta ve söz konusu tespit hem İş Hukuku’na hâkim olan “İşçiyi Koruma” ve “İşçi Yararına Yorum” temel ilkeleri ile Anayasada düzenlenen Sosyal Devlet temel ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.

