

## Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmanın Bir Koşulu Olarak YAPILAN İŞİN VE İŞYERİNİN NİTELİĞİNİN YILLIK ÜCRETİ İZNE ELVERİŞLİ OLMASI<sup>(\*)</sup>

Doç. Dr. İştar URHANOĞLU<sup>(\*\*)</sup>

### ÖZ

İşçinin çalışarak yorulduğu zamanın bedensel ve ruhsal bakımdan telafi edilmesi gerekir. Bu amacın gerçekleşebilmesi için, dinlenme sürelerinin işçinin insani ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelik ve ölçüde olması gerekir. Yıllık ücretli izin hakkı da çalışanların korunması amacına yönelik, Anayasal kaynaklı ve sosyal nitelikli bir haktır. Yıllık ücretli izin hakkı; *işçiler için kanun, iş veya toplu iş sözleşmesi veya örf ve âdet kuralları ile belirlenen çalışma koşullarının yerine getirilmesi kaydıyla, iş ilişkisinin devamında ve çalışma süresinin içinde, çalışmaksızın ve ücretlerinde bir kesinti olmaksızın serbest kalıp dinlenebilme imkânı sağlayan, vazgeçilmez, devredilmez, kişiliğe bağlı bir hak* olarak tanımlanabilecektir. Niteliklerinden dolayı bir yıldan az süren mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanların yıllık ücretli izin hakkı yoktur (m.53/III). Ayrıca süreksiz işlerde çalışan işçiler de yıllık ücretli izin hakkından yararlanamaz (m.10).

**Anahtar Kelimeler:** Dinlenme Hakkı, Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Süreksiz İş, Mevsimlik İş, Kampanya İşleri.

---

<sup>(\*)</sup> Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 06/07/2021 - Kabul Edildiği Tarih: 05/08/2021.

Atıf Sekli: İştar Urhanoğlu, “Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmanın Bir Koşulu Olarak Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliğinin Yıllık Ücretli İzne Elverişli Olması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XI, S. 2, 2021, s. 643-668.

<sup>(\*\*)</sup> Hacettepe Üniversitesi, Hukuk Fakltesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye.

E-posta: [istarurhanoglu@hacettepe.edu.tr](mailto:istarurhanoglu@hacettepe.edu.tr).

Orcid: 0000-0002-3769-9260.

## **As a Condition of Entitlement to Annual Paid Leave QUALITY OF THE WORK DONE AND THE WORKPLACE SUITABLE FOR ANNUAL PAID LEAVE**

### **ABSTRACT**

The time that the worker is tired by working should be compensated physically and mentally. In order for his aim to be realized, the rest periods must be of the quality and extend to meet the human needs of the worker. The right to annual paid leave is a constitutional and social right for the protection of employees. The right to annual paid leave; an inalienable, personality-related right that provides the opportunity for workers to be free to rest without working and without any cuts in their wages, during the continuation of the employment relationship and during the working period, provided that the working conditions determined by the law, labor or collective bargaining agreement or customary rules are fulfilled. Due to their qualifications, employees working in seasonal and campaign works lasting less than one year are not entitled to annual paid leave (article 53/III). In addition, employees working in non-permanent jobs cannot benefit from annual paid leave (article 10).

**Keywords:** Right to Rest, Right of Annual Paid Leave, Temporary Work, Seasonal Work, Campaign Work.

## GİRİŐ

Yıllık ücretli izin hakkı, çalışanların korunması amacına yönelik, Anayasal kaynaklı ve sosyal nitelikli bir haktır. Nitekim Anayasa'nın 50. maddesinde "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" güvence altına alınmış, bu çerçevede yıllık ücretli izin hakkının kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda yıllık ücretli izin hakkı; işçiler için kanun, iş veya toplu iş sözleşmesi veya örf ve âdet kuralları ile belirlenen çalışma koşullarının yerine getirilmesi kaydıyla, iş ilişkisinin devamında ve çalışma süresinin içinde, çalışmaksızın ve ücretlerinde bir kesinti olmaksızın serbest kalıp dinlenebilme imkânı sağlayan, vazgeçilmez, devredilmez, kişiliğe bağlı bir hak olarak tanımlanabilecektir.

Yıllık ücretli izin hakkının hukuki niteliğine ilişkin birçok farklı görüş ileri sürülmüştür. Kanaatimizce yıllık ücretli izin hakkı, işverenin işçiyi gözetme borcunun bir sonucu olarak işçiyeye verilmiş sosyal ve ekonomik nitelikte bir haktır. Yıllık ücretli izin hakkının Anayasa'da Sosyal ve Ekonomik Haklar başlığı altında düzenlenmesi de bu görüşümüzü kuvvetlendirmektedir.

Yıllık ücretli izin, işçinin ücretinden yoksun kalmadan, belirli zaman aralıklarıyla geçici olarak iş yükümlülüğünden kurtulmasını sağlayan izin dönemlerini ifade etmek üzere kullanılan bir kavramdır.

Türk Hukukunda yıllık ücretli izin hakkı, ilk defa 1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanun ile gazetecilere, daha sonrasında ise 1954 tarihli ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu ile gemi adamlarına tanınmış, halen uygulanan 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile gemi adamlarına tanınmıştır. 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'na göre çalışan işçilere ise 1960 yılında ve 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu ile bilahare tanınmıştır. Ayrıca Kanunu uygulamaya taşımak amacıyla Yıllık Ücretli İzin Talimatnamesi yürürlüğe konulmuştur. Daha sonrasında ise 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu ve bu Kanunun uygulanmasına istinaden Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği çıkartılmış ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun kabul edilmesine kadar söz konusu düzenlemeler yürürlükte kalmıştır.

## I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

Dinlenme hakkı, anayasal sosyal bir hak olan çalışma hakkı kapsamında, genel ve soyut bir kuralla güvence altına alınmıştır. 1982 Anayasası<sup>1</sup>'nin "Çalış-

<sup>1</sup> <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, 01.07.2021.

*ma şartları ve dinlenme hakkı*" kenar başlıklı 50. maddesinin üçüncü fıkrasında "Dinlenmek, çalışanların hakkıdır." denildikten sonra dördüncü fıkrasında "Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." hükmüne yer verilmiş<sup>2</sup> ve bu hükümlerle, ücretli hafta tatili ve yıllık ücretli izin bakımından dolaylı etkinin varlığı kabul edilerek kanun koyucuya görev yüklenmiştir. İş Hukukunda mevzuatla öngörülen doğum izni, evlenme izni, ölüm izni, işveren tarafından verilen ücretli veya ücretsiz mazeret izinleri de bulunmakla birlikte, bu tür izinler belirli olayların veya durumların varlığına bağlı olduğundan, genel olarak dinlenme hakkı bağlamında ele alınmazlar.

Dinlenme hakkının kullanılmasının ve süresinin işçinin sağlığı ve iş güvenliği ile olan bağlantısı, bu sürelerin emredici hukuk kuralları ile düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır.<sup>3</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun *çalışma süresi* kenar başlıklı 63. maddesinin gerekçesinde, mevcut düzenlemelerin işçilerin sağlıklarını korumak amacıyla yapıldığı ifade edilmiştir. Alman Hukukunda çalışma sürelerini düzenleyen Çalışma Süreleri Kanununda amaç, öncelikli olarak işçi sağlığının ve iş güvenliğinin korunması olarak belirtilmiştir. Avrupa Birliği kapsamında çalışma sürelerini düzenleyen 2003/88/EC sayılı Çalışma Süreleri Direktifinde de amacın aynı doğrultuda olduğu görülmektedir. Günlük, haftalık ve yıllık olarak yapılan çalışmaların sonunda, dinlenme ve izin sürelerinin tanınmaması, işgücünün aşırı ve dengesiz kullanılmasının sonucu olarak fiziksel ve ruhsal iyilik halinin bozulmasına yol açar. Bu olumsuzluk ve yorgunluk, işçinin emeğine ilişkin motivasyonunu ve konsantrasyonunu düşürür, işin tehlikelerine karşı dikkatini kaybetmesine neden olur, iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalma ihtimalini artırır.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu - Muhittin Astarlı, *İş Hukuku*, 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2011, s. 1131; Ö. İbrahim Kaboğlu, *Özgürlükler Hukuku, İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı Üzerine*, 3. Bası, İstanbul 1993, s. 239-240; Şükran Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara 2002, s. 52 vd.; A. Tarık Gümüş, *Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü*, İstanbul 2010, s. 338; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 7. Bası, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul 2011, s. 762; Oğuz Kurucu, *İş Süreleri-Dinlenmeler-Fazla Çalışma*, Ankara 1987, s. 987; Fevzi Demir, *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 3. Bası, İzmir 2003, s. 112; Barry Titman - Peter Camp, *Individual Employment Law*, Third Edition, London 1989. s. 12.

<sup>3</sup> Ayşe Arat, *Sözleşmenin Değişen Şartlara Uyarlanması*, Ankara 2006, s. 45-50; Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Ankara 2008, s. 55; Micheal Whincup, *Modern Employment Law*, A Guide to Job Security and Safety, Eight Edition, 1995, s. 77.

<sup>4</sup> Whincup, 1995, s. 76-77; Ali Cengiz Köseoğlu - Sibel Kabül, "Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri", *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C. I, İstanbul 2011, s. 970; Ali Ekin, "Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri", *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C. II, İstanbul 2011, s. 1385 vd.; Astarlı, 2008, s. 54; Mina Özevren, *İşletmelerde Çalışma Saatleri Programları ve Marmara Bölgesindeki Uygulama*, İstanbul 1987, s. 18-29.

Dinlenme hakkı, çalışarak yorulan işçiye bedensel ve ruhsal bakımdan dinlenip, yorgunluğunu gidermesi için serbest zaman tanınmasıdır. Dinlenme hakkı, hem iş sözleşmesinin taraflarını yani işçi ve işvereni hem de işçinin ailesini etkilemesi sebebiyle, aslında toplum huzuruna hizmet eden bir sosyal haktır. İşçinin çalışarak yorulduğu zamanın bedensel ve ruhsal bakımdan telafi edilmesi gerekir. Bu amacın gerçekleşebilmesi için, dinlenme sürelerinin işçinin insani ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelik ve lde olması gerekir.<sup>5</sup>

Yıllık ücretli izin hakkı ise, çalışanların korunması amacına yönelik, Anayasal kaynaklı ve sosyal nitelikli bir haktır.<sup>6</sup> Nitekim Anayasa'nın 50. maddesinde "alışma şartları ve dinlenme hakkı" güvence altına alınmış, bu çerçevede yıllık ücretli izin hakkının yasayla düzenleneceği hükme bağlanmıştır.<sup>7</sup> Hükme göre; "Dinlenmek alışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." (AY m.50/III, IV). Hükmün gerekçesinde ise, "Dinlenme, alışanların hakkıdır. Bu hem çalışanın bedenen korunması için zorunlu hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir." ifadesi yer almaktadır. Böylece, işçinin her yıl belirli bir süre ücreti ödenerek dinlendirilmesi suretiyle sağlığının korunması ve iş gücünün yenilenmesi sağlanmaktadır. Anayasa'nın söz konusu hükmüne istinaden yıllık ücretli izin hakkı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 ve devamı maddelerinde hüküm altına alınmıştır. Yıllık ücretli izinlerin kullanılmasına ilişkin yöntem ve koşullar ise Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği<sup>8</sup> ile düzenlenmiştir. Ayrıca bu hakka, 854 sayılı Deniz İş Kanu-

<sup>5</sup> Mollamahmutoğlu - Astarlı, 2011, s. 1131; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, 8. Bası, Ankara 2010, s. 240; Faruk Andaç, *İş Hukuku, Türk alışma Hukuku Uygulaması*, Ankara 2008, s. 132; Alvin Goldman, *Labor and Employment Law in the United States*, 1996, s. 302-303; Kurucu, 1987, s. 176 vd.; ner Eyrenci - Savaş Taşkent - Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 4. Bası, İstanbul 2010, s. 253 vd.; Tankut Centel, *İş Hukuku Bireysel İş Hukuku*, Cilt 2, İstanbul 1994, s. 243; John Bowers, *Employment Law*, Fourth Edition, London 1997, s. 56-57.

<sup>6</sup> Ergun zbudun, *Türk Anayasa Hukuku*, Ankara 1998, s. 112-113; Bülent Tanör, *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*, Ankara 1976, s. 102.

<sup>7</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu - Hamdi Astarlı - Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019, s. 377; Sarper Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.ř., İstanbul 2019, s. 819; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 05.11.2009, E. 2009/1159, K. 2009/30499; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 31.10.2008, E. 2008/30895, K. 2008/29667.

<sup>8</sup> Resmî Gazete Tarihi: 03.03.2004 Resmî Gazete Sayısı: 25391; <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5451&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=Y%C4%B1ll%C4%B1k%C3%9Ccretli%20%C4%B0zin%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi>, 01.07.2021.

nu'nda<sup>9</sup> ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda<sup>10</sup> da yer verilmiştir.

Söz konusu düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde yıllık ücretli izin hakkı; *işçiler için kanun, iş veya toplu iş sözleşmesi veya örf ve âdet kuralları ile belirlenen çalışma koşullarının yerine getirilmesi kaydıyla, iş ilişkisinin devamında ve çalışma süresinin içinde çalışmaksızın ve ücretlerinde bir kesinti olmaksızın serbest kalıp dinlenebilme imkânı sağlayan, vazgeçilmez, devredilmez, kişiliğe bağlı bir hak* olarak tanımlanabilecektir.<sup>11</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'nda bu hak, işçiyi koruma amacı ve toplum yararı nedeniyle emredici nitelikte hükümler ile düzenlenmiştir. Anayasa m.53/II'de yer alan *"Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez."* ifadesi ile iş ilişkisinin devamında işçinin sağlığının korunması ve dinlenme hakkının amacına ulaşabilmesi için kendisine karşı da koruma sağlanmıştır.<sup>12</sup> İş Kanunu'nun yıllık izin ücretine ilişkin hükümleri de sosyal kamu düzenine ilişkin hükümlerdir.<sup>13</sup> Buradan da

<sup>9</sup> Kanun Numarası: 854, Kabul Tarihi: 20/4/1967, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarih: 29/4/1967, Sayı: 12586, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt: 6, Sayfa: 1849; <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf>, 30.06.2021.

<sup>10</sup> Kanun Numarası: 5953, Kabul Tarihi: 13/6/1952, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarih: 20/6/1952, Sayı: 8140, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 3, Cilt: 33, Sayfa: 1511 (<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.3.5953&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, 30.06.2021).

<sup>11</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu - Hamdi Astarlı - Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012, s. 1314; Mollamahmutoğlu - Astarlı - Baysal, 2019, s. 377; Taner Çöğenli, *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, İstanbul 1983, s. 61; Nuri Çelik - Nurşen Caniklioğlu - Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2018, s. 729; A. Nizamettin Aktay - Kadir Arıcı - E. Tuncay Kaplan Senyen, *İş Hukuku*, 4. Bası, Ankara 2011, s. 266; Süzek, 2019, s. 826; Ünal Narmancıoğlu, *İş Hukuku, Ferdî İş İlişkileri I*, İzmir 2012, s. 697; Süzek, 2011, s. 708; Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 24. Bası, İstanbul 2011, s. 371-372; Çöğenli, 1983, s. 61; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 16. Bası, Konya 2011, s. 19-140; Münir Ekonomi, *İş Hukuku, C. I, Ferdî İş Hukuku*, 3. Bası, İstanbul 1984, s. 333; Kenan Tunçomağ - Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 5. Bası, İstanbul 2008, s. 160-161; Ercan Akyiğit, *1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin*, Ankara 2000, s. 31; Murat Özveri, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", *Legal İHSGHD*, S. 15, 2007, s. 922; Cevdet İlhan Günay, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı", *Sicil İHD*, S. 20, Aralık 2010, s. 28-29.

<sup>12</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 23.13.2003, E. 2003/10839, K. 2003/22571; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 05.02.1986, E. 1986/12076, K. 1986/1206; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 12.02.1996, E. 1996/507, K. 1996/1779; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 25.12.1996, E. 1996/16099, K. 1996/2412; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 11.04.1996, E. 1996/7413, K. 1996/8106; ayrıca bkz. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 2010, s. 250; Ergun İnce, *Çalışma Hukuku*, İstanbul 1998, s. 122; Süzek, 2011, s. 283.

<sup>13</sup> Turhan Esener, *İş Hukuku*, 3. Bası, Ankara 1978, s. 209; Süzek, 2011, s. 773; Nurşen Caniklioğlu, "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzin Kullanılmamasının Sonuçları", *Prof. Dr.*

anlaşılacağı üzere, yıllık ücretli izin hakkına ilişkin düzenlemeler işçinin korunması amacına yönelmişlerdir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2003 yılında vermiş olduğu bir kararında; *yıllık ücretli izin hakkının İş Kanunu ve Anayasa tarafından korunan bir hak olduğu ve vazgeçilemeyeceği* hususunu vurgulamıştır. Karara göre; “... Yıllık ücretli izin alacağı istemli davada, mahkemece, davacının davalı idareye verdiği 16.05.2001 tarihli dilekçesinde; izin hakkını kullanmayacağını, ileride kanuni bir hak talep etmeyeceği ibareleri bulunuşu nedeniyle davacının davası reddedilmiştir. Taraflar arasındaki hizmet sözleşmesi 14.12.2002 tarihinde emeklilik nedeniyle son bulmuştur. Sözü edilen belge 16.05.2001 tarihlidir. Yıllık ücretli izin hakkı İş Kanunu ve Anayasaca korunan bir haktır. Dinlenme hakkından vazgeçilemez. Yıllık ücretli izin hakkı, hizmet akdinin işçi veya işverenin feshi, ölüm veya emeklilik durumunda ücrete dönüşür. Dolayısıyla doğmamış haktan vazgeçmek hukuken geçerli olmaz...”.<sup>14</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise 2019 yılında verdiği diğer bir kararında<sup>15</sup> da bu hususu açıkça ifade etmiştir. Karara göre; *yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez; işçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir; bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğunun tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır. İş sözleşmesi devam ederken yıllık ücretli izin talebi zamanaşımına uğramamakta, kendiliğinden sona ermemektedir (m.59). Bunun yanında iş sözleşmesi devam ederken, işçinin izin sırasında yasak sayılabilecek bir işte çalıştığının anlaşılması durumunda ondan izin ücreti geri alınabilecek (m.58) ve belki de bu yüzden İş Kanununun 25/II,e maddesi uyarınca iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshi yoluna da gidilebilecektir<sup>16</sup>. Yıllık ücretli izin hakkının kullanılmasından önce iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ise, yıllık ücretli iznin bütünlüğünün (izin ve ücret birlikteliği) sağlanması mümkün olmayacağından bu noktada bir bölünme yaşanacaktır. Zira iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle*

---

**Nuri Çelik'e Armağan**, C. II, İstanbul 2001, s. 1147; Akyiğit, 2000, s. 72; Necati Kayhan, “Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 1, S. 1, 2010, s. 121.

<sup>14</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 23.12.2003, E. 2003/10839, K. 2003//22571.

<sup>15</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T. 26.12.2019, E. 2016/25693, K. 2019/24536; bkz. aynı yönde Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T. 26.12.2019, E. 2019/8754, K. 2019/24584; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T. 19.06.2019, E. 2017/22881, K. 2019/13485.

<sup>16</sup> Ercan Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, Ankara 2008, s. 1790.

sona ermesi durumunda *yıllık izin* ögesi de imkânsızlık nedeniyle sona erecektir. Nitekim İş Kanunu m.59'da iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesiyle kullanılması olanaksız hale gelen yıllık ücretli izin hakkı yerine işçinin kendisine veya hak sahiplerine yıllık ücretli izin süresine ait ücretin ödeneceği hususu açıkça belirtilerek, iş sözleşmesinin devamı sırasında kişiye sıkı sıkıya bağlı olan bu hakkın, iş sözleşmesinin sona ermesiyle parasal bir hakka dönüş- tüşü kabul edilmektedir.<sup>17</sup> Bütünlük anlayışını savunan yazarlar, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda yıllık ücretli izin hakkının (izin ve ücret birliğinin) tümüyle olanaksızlaştığını, onun yerini (fesih haliyle sınırlı olarak) *tazminatın* alacağını kabul etmektedirler.<sup>18</sup>

*Kanaatimizce* yıllık ücretli izin hakkı, işverenin işçiyi gözetme borcunun bir sonucu olarak işçiye verilmiş sosyal ve ekonomik nitelikte bir haktır. Bu hakkın kanunen ve/veya sözleşmelerle tanınması temelini işverenin gözetme borcundan aldığı gerçeğini değiştirmemektedir. İşçi de kendisine tanınan bu hak çerçevesinde ve kendisine verilen ücret ile birlikte iş görme borcundan geçici bir süre kurtulmaktadır. Yıllık ücretli izin hakkının Anayasa'da *Sosyal ve Ekonomik Haklar* başlığı altında düzenlenmesi de bu görüşümüzü kuvvetlendirmektedir.

Türk Hukukunda sözleşme serbestisi ilkesine dayalı olarak iş sözleşmesi temel kaynak olmakla birlikte, bu sözleşmenin içeriği işçiyi koruma amacını taşıyan emredici kurallar nedeniyle diğer sözleşmelerden farklı bir nitelik göstermektedir ve bu özelliği nedeniyle iş sözleşmesi işçiye gerçek bir statü kazandırmaktadır. Yıllık ücretli izin hakkı İş Kanunu'nun sosyal karakterini gösteren emredici hükümlerle düzenlenmiş bulunmaktadır.<sup>19</sup>

## II. YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMANIN KOŞULLARI

İş Kanunu ile düzenlenen yıllık ücretli izne hak kazanma koşulları, m.53'te hükme bağlanmıştır. Buna göre işçinin işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olması ve işin de niteliklerinden dolayı bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinden olmaması gerekmektedir. Yıllık ücretli izni düzenleyen hükümlerde açıkça iş

<sup>17</sup> Eyrenci - Taşkent - Ulucan, 2010, s. 259; Akyiğit, 2000, s. 33.

<sup>18</sup> Erdoğan Çubukçu, "Yıllık Ücretli İznin Kullanım Zamanı, İşçinin Kullanmadığı Yıllık İzne Ait Ücret Alacağı, Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı Başlangıcı", Karar İnceleme, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kasım 1999-Şubat 2000, s. 65 vd.; aksi görüş için bkz. Akyiğit, 2000, s. 33.

<sup>19</sup> Nuri Çelik - Nurşen Caniklioğlu - Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 32. Bası, Ekim, İstanbul 2019, s. 755.



Kanunu kapsamında çalışan işçilerden, işten veya işyerlerinden bahsedilmemiş olsa da kanun koyucunun bunu açıkça ifade etmeye gerek duymadığı kabul edilmelidir. O halde yıllık ücretli izin hakkından yararlanılabilmesi için öncelikle işçinin, işin ve işyerinin kişi, yer, iş türü ve zaman itibarıyla İş Kanunu kapsamında olması, işçinin en az bir yıldır çalışıyor olması ve yapılan işin ve işyerinin niteliğinin yıllık ücretli izne elverişli olması gerekmektedir. Mevsimlik işlerle, kampanya işlerinde ve süreksiz işlerde (m.10/II) çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından yararlanamazlar. Yıllık ücretli izin hakkından yararlanmak için işin sürekli işlerden olması m.53'de tasrih edilmese de şarttır.<sup>20</sup>

Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde bir yıllık ücretli iznin gündeme gelebilmesi için ise, öncelikle 6098 sayılı Kanuna tabi bir hizmet (iş) sözleşmesiyle çalışmanın bulunması gerekir. Zira diğer iş kanunları kapsamındaki yıllık ücretli izinler her bir ilgili yasada ayrıca düzenlendiğinden, 6098 sayılı Kanunun yıllık izine dair hükümlerinin onlarda da doğrudan kendiliğinden uygulanacağı söylenemez. Hangi hizmet sözleşmesiyle çalışmanın (hangi işlerdeki çalışmanın) 6098 sayılı Kanuna tabi olacağı konusunda diyebiliriz ki; 4857 sayılı İş Kanunu (m.1, 4), Basın İş Kanunu (m.1 vd.) ve Deniz İş Kanunu (m.1 vd.)'nun kapsamına tümüyle giremeyen her işteki iş sözleşmesiyle çalışma Türk Borçlar Kanunu'na tabidir. Faaliyet ve onda çalışmayı içeren hizmet sözleşmesi Türk Borçlar Kanunu'na tabi olduktan sonra, onun tam veya kısmi süreli (TBK. 393/2) yahut belirli veya belirsiz süreli olması farksızdır. Yıllık ücretli izin, hepsinde gündeme gelebilir. Yani tipik veya atipik bir iş sözleşmesiyle çalışma farksızdır. İş Kanunundan farklı olarak hizmet sözleşmesinin mevsimlik veya sürekli/süreksiz işte çalışmayı öngörmesi de farksızdır. Temelde İş Kanunu'na tabi olan ama yıllık izinden dışlanan süreksiz işlerde (m.10) ve mevsim/kampanya işlerinde (m.53) Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümlerinin uygulanacağı açıktır (10). Bu durumda İş Kanunundan tümüyle dışlanan işçilere (m.4) ve yıllık izinden dışlanan işçilere de Türk Borçlar Kanunu'nun yıllık ücretli izinle ilgili hükümleri uygulanacaktır (m.10) denilebilir.<sup>21</sup>

İşçinin, yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için, işin ve işyerinin İş Kanunu'nun uygulama alanında olması ve işçinin bir yıldır çalışıyor olması koşullarının yanında, yapılan işin ve işyerinin niteliğinin de yıllık ücretli izin hakkını tanınması için elverişli olması gerekmektedir. Niteliklerinden dolayı bir yıldan

<sup>20</sup> Mollamahmutoğlu - Astarlı - Baysal, 2012, s. 1316.

<sup>21</sup> Ercan Akyiğit, "6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda Yıllık Ücretli İzin", *MESS, SİCİL, İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2011, Yıl 6, Sayı 24, s. 27.

az süren mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanların yıllık ücretli izin hakkı yoktur (m.53/III). Ayrıca süreksiz işlerde çalışan işçiler de yıllık ücretli izin hakkından yararlanamaz (m.10).

### III. YAPILAN İŞİN VE İŞYERİNİN NİTELİĞİNİN YILLIK ÜCRETLİ İZNE ELVERİŞLİ OLMASI

Süreksiz işlerin tanımına Kanunda yer verilmiş olmasına rağmen, mevsimlik işin tanımlanmamış olmasına bağlı olarak, uygulamada özellikle işçilerin yıllık ücretli izin haklarından yararlanmaları bakımından sorunlar ortaya çıkmaktadır. İşverenlerin işçileri bir yıldan daha kısa sürelerle çalıştırarak, onları mevsimlik işçi statüsüne dahil etmeleri ve bu yolla işçileri yıllık ücretli izin hakkından mahrum bırakmaya çalıştıkları görülmektedir. Bunun için mevsimlik ve kampanya işlerinin niteliğinin, sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olduğunun, iş ilişkisinin mevsim ve kampanya dışında devam edip etmediğinin belirlenmesi gerekir.

Hafta Tatili Kanununun 4/I maddesinde “... açık havada ve senenin bir kısmında yürütülen işler” ifadesi ile kampanya işleri, “... faaliyeti mevsime tabi işler ...” ifadesi ile de mevsimlik işyerleri düzenlenmiştir. Yine İş Kanunu’nun Toplu İşçi Çıkarma kenar başlıklı m.29/VII hükmünde “Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında ...” ifadesi ile yıllık ücretli izin hakkını düzenleyen m.53/III hükmünde “... bir yıldan az süren mevsimlik ya da kampanya işleri...” ifadelerine yer verilmiştir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nin 12. maddesine göre; “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” ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 35/3 maddesine göre; “Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.” hükümleri ile mevsimlik iş ve kampanya işlerine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

#### A. Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri

İşin niteliğinden dolayı bazı işkollarında mal veya hizmet üretimi sadece yılın belirli dönemlerinde yoğun bir şekilde gerçekleşir. Bu dönemlerin belirlenmesi genel olarak mevsimlerle bağlantılı olduğu için söz konusu işler mevsimlik iş veya kampanya işi olarak adlandırılır. Mevsimlik işler ve kampanya işleri, sadece yılın belli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmak-

la birlikte yılın belli dönemlerinde faaliyetin yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanabilir.<sup>22</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2008 yılında vermiş olduğu bir kararından da aynı husus vurgulanmıştır. Karara göre; “*Çalışmanın sadece yılın belirli dönemlerinde sürdürüldüğu veya tam yıl çalışılmakla birlikte yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan isler mevsimlik is olarak tanımlanabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütölen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın arta kalan dönemlerinde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi basına kadar askıya alındığı bu işlerin özelliğini, yılın belirli dönemlerinde periyodik, düzenli olarak tekrarlanması oluşturur.*”<sup>23</sup>

Mevsimlik işler nitelikleri gereğince, farklı özellikler taşımaktadırlar. *Taşkent*'e göre, mevsimlik işlerde işyerinin bütün bir yıl faaliyette bulunması mümkün olup, faaliyetin yılın belli bir zamanında artması asıldır. Oysa kampanya işlerinde, işyerinin yılda belirli dönemlerin dışında faaliyette bulunması mümkün değildir.<sup>24</sup> *Akı*'ya göre ise mevsimlik iş, yılın belli bir döneminde işyerinde faaliyetin arttığı ve bu durumun hemen her yılın belirli dönemlerinde düzenli olarak tekrarlandığı işleri ifade etmektedir. Kampanya işleri de bir bakıma mevsimlik faaliyetlere benzemekle birlikte, bir kampanya çalışması yıl içerisinde 2-3 ay yoğun bir biçimde sürdürdükten sonra faaliyete son verilir.<sup>25</sup> Bu tür işlerde yılın belirli dönemlerinde işçiler tam süreli çalışmakta, diğer dönemlerinde ise işçi sayısı düşürölmekte veya faaliyete tamamen ara verilmektedir. Kampanya işlerinde ise, herhangi bir nedenle yılda kural olarak birkaç ay çalışılmakta ve özellikle yapılan işin niteliğine göre ürünün zorunlu olarak hızlı bir şekilde toplanıp işlenmesi ge-

<sup>22</sup> Erol Akı, “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları”, *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000, s. 250; Bektař Kar, “Mevsimlik İş”, *Sicil İHD*, S. 4, Y. 1, Aralık 2006, s. 70; Zeki Okur, “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin”, *Kamu-İş*, C. 10, S. 2, 2008, s. 4; Savaş Taşkent, “Mevsim ve Kampanya İşleri”, *İBD*, S. 11/12, Kasım-Aralık 1976, s. 38; Esener, 1978, s. 210; Gülsevil Alpagut, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, Ankara 1998, s. 103-104; Z. Gönöl Balkır, “Her Yönüyle Mevsimlik İşler”, *Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi*, S. 1, Kasım 1997, s. 151; Ö. Polat Soyer, “Avrupa Birliğinde İş Süresi ve Dinlenme Hakları”, *Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri*, Ölüdeniz-Fethiye, 16-19 Mayıs 1997, Ankara 1997, s. 47; Süleyman Başterzi, “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri”, *AÜHFD*, 2005, S. 3, 2006, s. 164.

<sup>23</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 14.04.2008, E. 2008/11496, K. 2008/8311.

<sup>24</sup> Taşkent, 1976, s. 39.

<sup>25</sup> Akı, 2000, s. 236.

rekmetedir.<sup>26</sup> Kampanya işlerinin en tipik örneğini, yılın belirli mevsimlerinde üretilen ürünlerin işlenmesi için sadece o dönemde faaliyet gösteren tarım sanatlarına ilişkin işyerlerinde yürütülen işler oluşturur. Şeker endüstrisi, çay, pamuk toplama faaliyetleri, yılbaşı için açılan fuarlardaki hediye stantlarında çalışma kampanya işine örnek olarak gösterilebilir. Niteliği itibarıyla her iki çalışma türünün genel özelliği, çalışma zamanlarının önceden bilinebilir olmasıdır. Genel olarak benzerliklerin çokluğu nedeniyle, işin niteliği gereği farlılık arz etseler de her ikisi de mevsimlik iş başlığı altında ifade edilmektedir. Nitekim mevsimlik işler ve kampanya işleri mevzuatımızda ayırım yapılmadan birlikte değerlendirilmiş ve aynı hukuki sonuçlara tabi tutulmuşlardır. Yargıtay, önceki kararlarında mevsimlik işin tanımına yer vermemiş, ancak bu kavramı kullanmıştır.<sup>27</sup>

İşin yoğunluğuna göre her zaman aynı sayıda işçi çalıştırılmasına elverişli olmayan mevsimlik veya kampanya işlerinde yoğun olarak çalışılan dönemlerin dışında kalan dönemde iş sözleşmeleri ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar askıya alınmaktadır. Bununla beraber, bu işlerin genel özelliği yılın belirli bir döneminde periyodik ve düzenli olarak tekrarlanması gereğidir. Plaj, kaplıca, otel işletmeciliği, turfanda meyve sebze için kutu ya da kasa imalatı, kış mevsimine bağlı olarak yapılan kar temizleme işleri, sulama ve fidan dikim işleri mevsimlik iş olarak nitelendirilebilir.<sup>28</sup>

İşin süresine ilişkin niteliğinden dolayı süre sınırlamasına tabidir. Bu sebeple mevsimlik işin belirlenmesinde devam ettiği süre değil, işin niteliği belirleyici özellik arz etmektedir.<sup>29</sup> Yargıtay birçok kararında mevsim ve kampanya işlerinin niteliği itibarıyla belirlemeden, sırf çalışmalar her dönemde bir yıldan az sürdüğü için işçilerin izin taleplerinin kabul edilemeyeceği esasını benimsemiştir. Yargıtay bir kararında, süreyi esas almak suretiyle, on ayın üstündeki işi

<sup>26</sup> Mollamahmutoglu - Astarlı, 2011, s. 401 vd.; Çöğenli, 1983, s. 92; Taşkent, 1976, s. 40; Gülsevil Alpagut, "4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi", *Mercek*, Ocak 2004, s. 104.

<sup>27</sup> Yargıtay HGK., T. 03.02.1993, E. 1993/9-716, K. 1993/35; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 27.03.2006, E. 2006/28454, K. 2006//7364; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 09.05.1991, E. 1991/325, K. 1991/8245; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 02.04.1997, E. 1997/649, K. 1997/6557; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 28.2.1996, E. 1996/29369, K. 1996/3299; Öğretideki tanımlara benzer bir tanımın yapıldığı sonraki tarihli karar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 15.09.2006, E. 2006/21611, K. 2006/22886,

<sup>28</sup> Sevil Büyüktarakçı, "Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi", *DEÜ-HFD*, C. 11, Özel Sayı, 2009, s. 1074; Mollamahmutoglu - Astarlı, 2011, s. 402 vd.; Çöğenli, 1983, s. 92-93.

<sup>29</sup> Alpagut, 2004, s. 105; Caniklioğlu, 2001, s. 1156.

mevsimlik olarak kabul etmemiştir.<sup>30</sup> Başka bir kararında ise, on bir ay devam eden bir işi kampanya işi olarak değerlendirmiştir.<sup>31</sup> Kararlardaki isabetsizlik işçinin çalıştığı işin mevsimlik veya kampanya işi olduğu konusunda bir inceleme yapılmaksızın, işçinin bir yıldan az çalışmış olmasına göre hüküm verilmesinden kaynaklanmaktadır. Uygulamada işçinin çalıştırıldığı işin gerçekte mevsimlik veya kampanya işi olmamasına rağmen, böyle bir iş yapıyor gibi düzen kurularak işçi her yıl 4-11 ay çalıştırılmaktadır. Bazen inşaat işinde olduğu gibi, iş niteliği gereği mevsimlik iş olmasa da o şekilde kabul edilmektedir. Bu nedenle, bu boşlukların ortadan kaldırılabilmesi için Kanunda açıkça tanımı yapılmalı, niteliklerine göre bu işler belirlenmeli ve sınırları çizilmeli, süre unsuru son olarak dikkate alınmalıdır. Nitekim mevsim veya kampanya işi, doğrudan işin ve işyerinin niteliği ile ilgilidir, bu durumda işin süresinin kısalığı, mevsim veya kampanya işi olarak değerlendirilmesine sebep olmaz.<sup>32</sup> Bununla beraber, mevsimlik iş olarak nitelendirilmesi için, işyerinin mevsimlik işyeri olması da zorunlu değildir. Faaliyet tüm yıl boyunca devam etmesine rağmen, ancak mevsimsel sebeplerle belirli dönemlerde yoğunlaşma söz konusu ise, yapılan iş yine mevsimlik iştir.<sup>33</sup> Yargıtay'a göre; *“Uygulamada tamamen mevsimlik faaliyet gösteren işyerleri olduğu gibi çoğunlukla bazı işyerlerini mevsimlik işçilerle yürüten kısmi mevsimlik işyerlerine de rastlanmaktadır ... adli işyeri bir kısım işlerini yılın 12 ayında çalıştırdığı işçilerle, diğer bir kısım işlerini ise her yılın belli dönemlerinde çalıştırdığı mevsimlik işçilerle yürütmektedir. Bu nedenle mevsimlik iş ve işyeri kavramlarını birbirinden ayırarak mütalaa etmek gerekir. Önemli ve belirleyici olan işçinin yaptığı işin mevsimlik iş olup olmadığıdır ...”*<sup>34</sup>

Mevsimlik işler ve kampanya işlerinde özellikle işyerindeki faaliyet, tekrarlayan bir şekilde dönem dönem artmakta, azalmakta veya durmaktadır. İşin niteliği sürekliliği bir çalışmaya değil, mevsime bağlı olarak ihtiyaç çerçevesinde çalışmayı gerek-

<sup>30</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 05.03.1976, E. 1976/6202, K. 1976/8823.

<sup>31</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 13.06.1979, E. 1979/7539, K. 1979/9234.

<sup>32</sup> Alpagut, 1998, s. 105; Taşkent, 1976, s. 40; Mollamahmutoğlu - Astarlı, 2011, s. 402-403.

<sup>33</sup> *“Her ne kadar yerel mahkemeye savunmaya değer verilerek davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığı ve iş sözleşmesinin askıya alındığı gerekçesiyle davacının işe iade talebi reddedilmişse de, vize uygulaması idari bir tasarruf olup, iş sözleşmesinin kurulması ya da feshedilmesi ile ilgilendirilmesinin olanağı yoktur. Davalı işverence yapılan işler sürekli işdir. Mevsimlik iş olarak değerlendirilmesi ve davacı işçinin mevsimlik işçi olarak kabul edilmesi olanağı yoktur. İşverence yapılan feshin geçersizliğine...”* (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 15.03.2004, E. 2004/4501, K. 2004/4971; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 18.04.2006, E. 2006/ 4840, K. 2006/10622; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 27.03.2006, E. 2006/28454, K. 2006/7364).

<sup>34</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 13.11.2002, E. 2002/23829, K. 2002/21243.

tirmektedir. Yargıtay'a göre de; "Mevsimlik işten söz edebilmek için unsurlardan ilki üretimin mevsim olarak belirlenecek dönemlere göre yürütülmesinin sebepleri ve diğeri ise yılın belirli dönemlerinde bütün olarak ya da kısmen faaliyette bulunmanın her yıl belirli dönemlerde düzenli bir şekilde tekrarlanmasıdır."<sup>35</sup> Bununla beraber mevsimlik işler nitelikleri itibariyle, belli bir süre sınırı içerseler de sürekli işlerdendir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 10. maddesine göre, "Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş; bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.". Mevsimlik işler ve kampanya işlerinde yılın belirli dönemlerinde çalışması veya belli dönemlerinde iş yoğunluğunun artması ve görülen işin niteliğinden dolayı süre sınırlaması söz konusu olmaktadır. Kural olarak iş sözleşmesinin tarafları, sözleşmeyi Kanun hükümleri ile getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler (m.9/I). Bu doğrultuda iş sözleşmesini belirli veya belirsiz süreli olarak da yapabilirler (m.9/II). İş sözleşmeleri kural olarak belirsiz süreli olmakla beraber, tarafların belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapmaları mümkündür (m.11/I).

Mevsim ya da kampanya işinde kurulan iş sözleşmesi, belirli veya belirsiz süreli olabilir.<sup>36</sup> Mevsimlik işlerde çalıştırılacak işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasına ilişkin olarak objektif neden bulunabileceği kabul edilmelidir.<sup>37</sup> Nitekim tek bir mevsim ya da kampanya dönemi için yapılan mevsimlik iş ve kampanya işlerinde belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için gerekli olan objektif neden bulunmasına rağmen, mevsimlik çalışan işçi aynı işyerinde sürekli olarak belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılıyorsa. İş Kanunu m.11/II hükmünde belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste yapılamayacağı hüküm altına alındığı için, iş sözleşmesi baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir.<sup>38</sup> Aksi görüşe göre, belirli

<sup>35</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 13.11.2002, E. 2002/23829, K. 2002/21243.

<sup>36</sup> Alpagut, 1998, s. 105; Alpagut, 2004, s. 80; Akı, 2000, s. 252; Eyrenci/ Taşkent/Ulucan, 2010, s. 60 vd.; Taşkent, 1976, s. 41; Büyüktarakçı, 2009, s. 1081 vd.

<sup>37</sup> A. Can Tuncay, İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri; Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, s. 130; Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 5. Bası, Ankara 1984, s. 889; Büyüktarakçı, 2009, s. 1082; Taşkent, 1976, s. 53; Kar, 2006, s. 72; Eyrenci - Taşkent - Ulucan, 2010, s. 81; Çöğenli, 1983, s. 93; Aktay - Arıcı - Kaplan Senyen, 2011, s. 62 vd.

<sup>38</sup> Akı, 2000, s. 261; Esener, 1978, s. 135; Tunçomağ - Centel, 2008, s. 109-110; Büyüktarakçı, 2009, s. 1092; Bekir Uzun, "4857 Sayılı İş Yasası ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile Getirilen Düzenlemeler Işığında Yıllık Ücretli İzin", *Mercek*, Nisan 2004, s. 53; Kar, 2006, s. 72; Narmanlıoğlu, 2001, s. 291.

sürelî iş sözleşmesi yapmayı haklı kılabilecek objektif nedenlerin başında mevsimlik işlerin geldiğini ve belirli bir mevsim ya da kampanya döneminin işin niteliği gereği öngörüldüğünü belirtmiştir. *Alpagut*'a göre ise, mevsimlik işler ve kampanya işlerinde işyerinin faaliyetinin artması veya faaliyetin salt bir dönem için ortaya çıkması arızî bir nitelik taşımayıp, işyerinin normal çalışma düzenini oluşturur ve belirli periyodik aralıklarla, belirli bir işgücü ihtiyacı doğmaktadır. Her ne kadar gelecek sezon da işçiye ihtiyaç duyulup duyulmayacağı belli olmadığı ileri sürülse de gelecekteki iş piyasasındaki belirsizlik, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında haklı neden olarak ileri sürülemez.<sup>39</sup> Yargıtay'a göre; *"Uyuşmazlık, davalı işyerinde yapılan işin mevsimlik iş olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Mevsimlik iş sözleşmeleri, belirli süreli olabileceği gibi belirsiz süreli de olabilir."*<sup>40</sup> Yargıtay başka bir kararında ise yılın belirli bir döneminde yapılan mevsimlik iş sürekli iş niteliğinde olsa bile, belirli dönemde yapılmasının belirli süreli iş sözleşmesi için esaslı neden olarak kabul edilemeyeceğine karar vermiştir.<sup>41</sup> Buna göre, mevsim veya kampanya işinde her dönem tekrarlanan belirli süreli iş sözleşmelerinin, baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerekir. Mevsim ve kampanya işleri niteliği gereği belirli bir süre iş yapılmasını gerektirse de faaliyetin bu şekilde olması geçici nitelik taşımayıp, her dönem sürekli tekrarlanan bir şekilde aynı çalışmanın yapılmasını gerektiriyorsa ve işçinin işgücüne ihtiyaç duyuluyorsa, baştan itibaren belirsiz süreli kabul etmek işçinin korunması ilkesine de daha uygundur.<sup>42</sup> Mevsimlik veya kampan-

<sup>39</sup> Alpagut, 2004, s. 80.

<sup>40</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 10.10.2008, E. 2008/27615, K. 2008/26809.

<sup>41</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 10.01.2005, E. 2005/21961, K. 2005/110.

<sup>42</sup> *"Belirli süreli olarak yapılan bir mevsimlik iş sözleşmesinin uzatılabilmesinde de belirli iş sözleşmelerinin uzatılması için gereken koşullar aranacaktır. Söz konusu olan koşullar bulunmadan örneğin, iş sözleşmesinin süresinin uzatılması veya yeni bir belirli iş sözleşmesinin yapılması ya da işçinin çalıştırılmasına devam edilmesi durumlarında artık taraflar arasında belirli süreli sözleşmesinin varlığından söz etmek mümkün olamayacaktır."* (Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 2010, s. 82); *"... son dönem çalışmasının 15 günlük önel verilmek suretiyle mevsimlik işin hitam tarihinde sone erdirildiği, ... anlaşılmaktadır. Bu açıklamalar karşısında davacının zincirleme sözleşmelerle çalıştırıldığı bunun sonucu olarak da bütün sürelerin birbirlerine eklenerek tamamına göre ihbar ve kıdem tazminatları yönünden değerlendirme yapılması gerektiği ortadadır. Bu durumda sadece bir dönem çalışma dikkate alınarak akdin süresi belirli sözleşme olarak nitelendirilmesi ve bir yıldan az sürenin kabul olanağı bulunmamaktadır. Bu hususlar dikkate alınarak ihbar ve kıdem tazminatları isteklerinin hüküm altına alın-*

ya işçilerinin çalışma koşullarının zorluğu, birbiri ardına yenilenen iş sözleşmelerinin belirli süreli sayılması ve bundan dolayı bazı hak kayıplarının söz konusu olması sebebiyle, birbiri ardına tekrarlanan mevsimlik işler ve kampanya işlerine ait zincirleme iş sözleşmelerinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sayılması gerekir. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri iş hukukunda kuralı oluşturduğundan, mevsimlik ve kampanya işlerinde de iş sözleşmelerinin kural olarak belirsiz süreli yapıldığını kabul etmek; bu durumda işin mevsimlik veya kampanya işi olduğu üzerinde durmayıp sadece bir mevsim veya kampanya dönemi için yapıldığı, yani belirli süreli olduğu iddiasında bulunan taraftan bu iddiasını ispat etmesi beklenmelidir. Zira bu işler kural olarak devamlı işlerdendir. Esasen *öğreti* ve yargı kararları, bu çözümü, mevsimlik işlerde peş peşe yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için kabul etmekte; ortada artık belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin var olduğunu baskın görüş olarak ifade etmektedir.<sup>43</sup>

Buna göre, işgücü ihtiyacının artması işin niteliği gereği belirli döneme ilişkin olarak geçici nitelik taşıyorsa, bu ihtiyacın karşılanması amacıyla mevsim veya kampanya işinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif koşulun varlığı kabul edilmelidir. Ancak bu tür çalışmalarda işçi ile işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi de yapılabilir; bu durumda mevsimin veya kampanyanın sona ermesi ile birlikte işgücüne olan ihtiyaç da ortadan kalkacağı için, bir sonraki döneme kadar iş sözleşmesinden doğan iş görme ve ücret ödeme borçları askıya alınır.<sup>44</sup>

Mevsimlik ve kampanya işlerinde yıllık ücretli izin hakkı, İş Kanunu m.53/III'te hükme bağlanmıştır. Buna göre, niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. Yargıtay'ın 2005 yılında verdiği bir karara göre; *"Davacı işçi, davalı işverenin yapılan işi mevsimlik iş kabul ederek yıllık ücretli izin kullandırmadığını iddia etmiştir. Yıllık ücretli izin, dinlenme hakkı kapsamında vazgeçilmez bir haktır. Bu hak, iş sözleşmesinin feshi halinde ala-*

---

*ması gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır."* (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 28.01.1999, E. 1999/4389, K. 1999/6715; *"İşçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmeleriyle çalışılmışsa, iş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11/son maddesi uyarınca belirsiz süreli nitelik kazanacaktır."* (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 14.04.2008, E. 2008/11498, K. 2008/6715).

<sup>43</sup> Mollamahmutoğlu - Astarlı, 2011, s. 403.

<sup>44</sup> Mollamahmutoğlu - Astarlı, 2011, s. 403; Kenan Tunçomağ, *Türk İş Hukuku*, C. I, İstanbul 1979, s. 195; Kar, 2006, s. 73; Alpagut, 1998, s. 80-81; Eyrenci - Taşkent - Ulucan, 2010, s. 84; Büyüktarakçı, 2009, s. 1091.



*cağa dönüşür. Dosya içeriğinden davalı işverenin yıllık izin kullandırığı anlaşıl-  
mamaktadır. Somut uyuşmazlıkta, mevsimlik iş olduğu gerekçesiyle işverenin  
yıllık izin kullandırmadığı sabit olduğu takdirde, davacı işçinin mevsimlik iş ol-  
madığı konusunda tespitte hukuki yararı vardır. Mahkeme kararının gerekçe  
kısmında işin sürekli olduğu kabul edilmesine rağmen yıllık ücretli izin bakımın-  
dan belirtilen hususlar açıklığa kavuşturulmadan davanın reddine karar veril-  
mesi hatalıdır.”<sup>45</sup> Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nin 12. maddesinde ise, “İş Ka-  
nunu’nun 53. maddesinin üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden  
bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinin yürütüldüğu işyerlerinde de-  
vamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hü-  
kümleri uygulanır.” hükmüne yer verilmiştir. Türk iş hukuku mevzuatında mevsimlik iş ile ilgili yeterli düzenlemelere ve mevsimlik işin tanımına yer verilme-*

<sup>45</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 30.06.2005, E. 2005/16775, K. 2005/23330; aynı yönde bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 12.02.2001, E. 2001/1358, K. 2001/2090; “Davacının tüm süresinin yıllık ücretli izin ücretinde değerlendirilmesi için, aralıklı ve yılın belirli dönemlerinde yaptığı işin mevsimlik iş olmadığının saptanması gerekir. Bu nedenle davacının anılan dönemlerdeki çalışması ile ilgili araştırma yapılarak, yaptığı işin mevsime bağlı olup olmadığı belirlenmelidir. Yaptığı iş yılın her döneminde yapılmakta ve mevsime bağlı bir iş değilse, aralıklı çalışma kabul edilmelidir. Aksi halde ise bu dönemler mevsimlik işte çalışma olacağından ve yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacağından, bu süreler dışında kalan çalışması ile ilgili kullanılmayan yıllık ücretli izinleri karşılığı ücret alacağı hüküm altına alınmalıdır.” (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 14.04.2008, E. 2008/11496, K. 2008/8311); “... mevsimlik işyerinde çalışanlara yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz.” (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 28.02. 2008, E. 2008/10875, K. 2008/2768); “Bununla birlikte, davacı işçi 1999 yılında 330 gün üzerinde çalışmış olmakla sözü edilen yıl bakımından çalışılan süre işçinin dinlenme hakkının varlığını gerektirmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 53. maddesinde mevsimlik işlerde yıllık izin hakkının doğmayacağı belirtilmiş ise de yılın ne kadar bölümünde çalışılma halinde mevsimlik iş sayılacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öyle ki yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılma halinde Anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınmasının gerekeceği açıktır. Somut olayda da davacı işçi 1999 yılında bu şekilde 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 geçilmiş 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. Hukuk Dairesi, T. 23.10.2009 E. 2008/5773, K. 2009/28807; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 16.3.2007, E. 2007/5978, K. 2007/6827); “Yapılan bu açıklamalara göre davacının çalışmasının 11 ayın üzerine çıktığı 1999 yılı ve sonrası için işyerinde fiilen çalışılan süreler göre hesaplanacak olan izin ücretinin kabulüne karar verilmeli, daha önceki çalışmalar (11 ayı geçen yıllar hariç) mevsimlik iş statüsünde geçmiş olmakla isteğin reddine dair hüküm kurulmalıdır. Mahkemece gerekirse bu yönden bilirkişiden ek rapor alınmalı ve sonucuna göre istekle ilgili bir karar verilmelidir. Hatalı değerlendirme ile sonuca gidilmesi bozmayı gerektirmiştir” (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 02.04.2012, E. 2012/41282, K. 2012/10926).

mesi, uygulamada işçilerin bir yıldan az sürelerle çalıştırılıp, bunun mevsimlik iş sayılmasına ve yıllık ücretli izin hakkından yararlanamamalarına yol açmaktadır.<sup>46</sup> İşçi lehine yorum ve işçinin korunması ilkesi çerçevesinde bu tür çalışmalarda yıllık ücretli izin hakkını yasaklayan hükmün değerlendirilmesi ve öncelikle de mevsimlik işe ilişkin niteliklerin belirlenmesi gerekir. Nitekim işçi gerçekten mevsimlik veya kampanya işinde çalışıyorsa, yıllık izin hakkından yararlanamayacaktır; bu nedenle işin niteliği itibarıyla mevsimlik iş veya kampanya işi olduğunun tespiti önemlidir.<sup>47</sup>

Mevsimlik işlerin yapıldığı işyerlerinde öncelikle sürekli olarak çalışan işçilerin, yıllık ücretli izin hakkından yararlanmaları gerekir (YÜİY m.12).<sup>48</sup> Mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışılan süre, işin niteliği gereğince bir yıldan az sürüyorsa ve iş sözleşmesi belirli süreli ise, işçinin yıllık ücretli izin hakkı yoktur (m.53/III). Birbiri ardına yenilenen belirli süreli iş sözleşmelerinde ise, çalışılan sürelerin toplanarak işçiye yıllık izin verilmesi de mümkün değildir. Bu durumda mevsim ve kampanya işlerinin yapıldığı işyerlerinde sürekli çalışanların yıllık izin hakkı olmakla beraber, geçici çalışanlar bu haktan yararlanamaz. Ayrıca işveren mevsimlik olarak çalışan işçiye yılın belli dönemlerinde sürekli bir biçimde ihti-

<sup>46</sup> “Yargıtay birçok kararında mevsim veya kampanya işlerinin belirlenmesi yoluna gitmeksizin, sırf çalışmaları her dönemde bir yıldan az süren işçilerin izin isteklerinin, mevsimlik işte çalışmalarını gerekeceği göstererek, yararlanmamaları 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.” (Okur, 2008, s. 3-4).

<sup>47</sup> Yargıtay, bazı kararlarında, yapılan işe dikkat ederek işin mevsimlik iş olmadığına karar vermiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 22.11.1993, E. 1993/ 8652, K. 1993/16864; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 02.05.2005, E. 1993/26578, K. 1993/15178; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 17.01.2001, E. 1993/15646, K. 1993/272; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 09.05.2006, E. 2006/10552, K. 2006/ 13049); Bazı kararlarında ise, bir işin mevsimlik iş olup olmadığı yönünden niteliğini değerlendirirken, işin devam ettiği süre unsuruna başvurmaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 05.03.1976, E. 1976/6202, K. 1976/8823).

<sup>48</sup> Yargıtay’ın da bu yönde kararları bulunmaktadır (Yargıtay HGK., T. 03.02.1993, E. 1993/9-716, K. 1993/35; Yargıtay 9. HD, T. 13.12.2006, E. 2006/13839, K. 2006/2776); “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 itibarıyla belirlenmesi yoluna gidilmeksizin, sırf çalışmalar her dönemde bir yıldan az sürdüğü gerekçesiyle işçilerin izin istekleri kabul edilmemektedir. Bu durum, doktrinde, haklı olarak eleştirilmektedir.” (Okur, 2008, s. 12).

yaç duyuyorsa ve sürekli tekrarlanan bir nitelik taşıyorsa artık mevsimlik iş ya da kampanya işinin sürekli bir iş olma niteliği ön plana çıktığından belirli süreli iş sözleşmesi geçerli kabul edilmeyerek, baştan itibaren belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir.

Mevsimlik işler ve kampanya işlerinde işçi ile işveren arasında doğrudan belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulması da mümkündür. Bu durumda, mevsimin ya da ihtiyacın sona ermesiyle ertesi yılın sezon başına kadar iş sözleşmesi askıya alınır ve tarafların iş görme ve ücret ödeme borcu ertelenir. Gelecek mevsim ya da kampanyanın başlangıcı ile her iki borç tekrar yürürlüğe girer. Birbiri ardına yenilenen belirli süreli iş sözleşmelerinin baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılması veya doğrudan belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması halinde, işçinin işyerinde yaptığı işin devamlılık niteliği taşıyıp taşımadığına bakılmalıdır. Mevsimlik işin yapıldığı işyerlerinde mevsim dışında kalan dönemde veya askı döneminde, işçi başka bir şekilde çalıştırılıyorsa, yapılan çalışma devamlı niteliktedir<sup>49</sup>; Yönetmelik hükmü gereğince yıllık ücretli izin hakkından yararlanmalıdır. Ancak aksi durum söz konusu ise ve işçi ile işveren arasında sözleşmeden doğan borçlar askıda kalıyorsa, işçinin fiilen çalıştığı sürelerin toplanarak yıllık ücretli izne hak kazanması mümkün değildir. Nitekim bekleme süresinin hesabında işçinin bir yıl çalışmış olması gerekmektedir.

Fiili çalışmanın dışında, m.55'te yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller düzenlenmiş, ancak bunlar arasında iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerden bahsedilmemiştir, ancak askı sürelerinin m.55/j'de ifade edilen *işveren tarafından verilen diğer izinler* kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. İşveren kendi rızası ile iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreyi, çalışılmış gibi saymak suretiyle işçiye yıllık izin hakkı tanınması mümkün olabilir. Yine belirsiz süreli iş sözleşmesi açısından, m.54/II'de yer alan *"Bir yıllık süre içinde 55'inci maddede sayılan halle dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkım elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır."* hükmü gereğince, askıda kalan süreler m.55/j ile çalışma süresinden sayılmıyorsa, m.54/II gereğince bu boşlukları karşılayacak hizmet süresi eklenerek işçinin yıllık izne hak kazanması mümkün olabilir.

<sup>49</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 10.10.2008, E. 2008/27145, K. 2008/26149; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 18.01.2010, E. 2010/14602, K. 2010312.

Yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeler kural olarak, sosyal kamu düzenine ilişkin olup, tarafların anlaşmak suretiyle işçi lehine farklı düzenlemeler yapmaları mümkündür.<sup>50</sup> İş Kanunu'nun 53. maddesinin üçüncü fıkrasındaki mevsimlik işlerde yıllık ücretli izin ile ilgili düzenleme de nispi emredici nitelikte bir kuraldır. Bu nedenle iş veya toplu iş sözleşmesi ile mevsimlik işte çalışan bir işçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlandırılması mümkündür.

## B. Süreksiz İşler

İş Kanunu'nun kısmen kapsamı dışında kalan işler süreksiz işler olup, bu işlere m.10/II'de belirtilen İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Süreksiz iş, nitelikleri bakımından en çok otuz işgünü süren işlere denilir (m.10/I). Bir işin süreksiz iş olup olmadığının tespiti, işin kaç işgünü sürdüğüne göre değil, objektif ölçülere göre işin kaç işgününde bitebilecek nitelikte olduğuna bakılarak yapılır. Dolayısıyla yapılan işin sürekli veya süreksiz iş olduğunun, tarafların iradelerine göre değil, işin niteliğine bakılarak objektif esaslara göre; her somut olayda, olayın özellikleri dikkate alınarak, görülecek iş için kaç işçiye ihtiyaç bulunduğu ve bu işçilerin öngörülen işi hangi süre içinde bitirebileceklerinin belirlenmesi gerekir.<sup>51</sup> Yıllık ücret-

<sup>50</sup> "Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek bunların mevsimlik işte çalıştıkları birçok olayda gözlemlenmiştir. Tam bir yılda daha az sürmüş olan böyle bir çalışmada mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan sırf bir yıldan az bir çalışma olduğu için mevsimlik saymak doğru değildir. Bir işyerinde işkolundaki faaliyetin yılın her dönemi yapılıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta iseler, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira yapılan iş, mevsimlik iş değildir. Somut uyumsuzlukta, davacı işçinin 1978-1986 yılları arasında kayıtlara göre yılın belirli zamanları çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacının taraf olduğu sendika ile işveren arasında bağitlanan son toplu iş sözleşmesinde mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin ücretleri ve izinleri konusunda düzenlemelere de yer verilmiş ve mevsimlik işte çalışanların yıllık ücretli izin kullanmayacağı açıkça belirtilmiştir. Davacının tüm sürenin yıllık ücretli izin ücretinde değerlendirmesi için aralıklı ve yılın belirli dönemlerinde yaptığı işin mevsimlik iş olmadığına saptanması gerekir. Bu nedenle davacının anılan dönemlerdeki çalışması ile ilgili araştırma yapılarak, yaptığı işin mevsime bağlı olup olmadığı belirlenmelidir. Yaptığı iş yılın her döneminde yapılmakta ve mevsime bağlı bir iş değilse, aralıklı çalışma kabul edilmeli ve şimdiki gibi karar verilmelidir. Aksi halde ise, bu dönemler mevsimlik işte çalışma olacağından ve yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacağından, bu süreler dışında kalan çalışması ile ilgili kullanılmayan yıllık ücretli izinleri karşılığı ücret alacağı hüküm altına alınmalıdır." (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 14.04.2008, E. 2008/11498, K. 2008/8313).

<sup>51</sup> Eyrenci - Taşkent - Ulucan, 2010, s. 58; Yargıtay bir kararında, işçinin çalıştığı işin niteliğinin değil de çalıştığı süreye bakarak süreksiz iş olduğunu kabul eden ve bu nedenle de davayı görev yönünden reddeden mahkeme kararının usul ve kanuna aykırı olduğuna hükmetmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 13.10.1969, E. 1969/308, K. 1969/9795); "İş Hukuku uygulamasında bir kimse geçici işçi olarak işe alınmış olup da sürekli bir şekilde çalıştırılmış ise o işçinin geçici olduğu görüşüne değer verilmemektedir. Böyle bir işçi diğer işçilerin yararlandığı hakların tamamını isteyebilir." (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 25.03.1999, E. 1999/4337, K. 1999/6654).

li izne ilişkin m.53, 54, 55, 56, 57, 58 ve 59. maddeler de, m.10/II'de sayılmıştır, dolayısıyla bu hükümlerin süreksiz iş sözleşmelerinde uygulanması mümkün değildir. Süreksiz işlerde bu maddelerin konusu olan uyuşmazlıklar hakkında ise, Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur.

## SONUÇ

Yıllık cretli izin hakkı; *işçiler için kanun, iş veya toplu iş sözleşmesi veya örf ve âdet kuralları ile belirlenen çalışma koşullarının yerine getirilmesi kaydıyla, iş ilişkisinin devamında ve çalışma süresinin içinde çalışmaksızın ve ücretlerinde bir kesinti olmaksızın serbest kalıp dinlenebilme imkânı sağlayan, vazgeçilmez, devredilmez, kişiliğe bağlı bir hak* olarak tanımlanabilecektir.

Niteliklerinden dolayı bir yıldan az süren mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanların yıllık ücretli izin hakkı yoktur (m.53/III). Ayrıca süreksiz işlerde çalışan işçiler de yıllık ücretli izin hakkından yararlanamaz (m.10).

Yıllık cretli izin hakkına ilişkin düzenlemeler işçinin korunması amacına yönelmişlerdir. Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu hak, işçiyi koruma amacı ve toplum yararı nedeniyle emredici nitelikte hükümler ile düzenlenmiştir. Yargıtay kararlarında da bu husus özellikle vurgulanmıştır.

İşçinin, yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için, işin ve işyerinin İş Kanunu'nun uygulama alanında olması ve işçinin bir yıldır çalışıyor olması koşullarının yanında, yapılan işin ve işyerinin niteliğinin de yıllık ücretli izin hakkını tanınması için elverişli olması gerekmektedir.

Süreksiz işlerin tanımına Kanunda yer verilmiş olmasına rağmen, mevsimlik işin tanımlanmamış olmasına bağlı olarak, uygulamada özellikle işçilerin yıllık ücretli izin haklarından yararlanmaları bakımından sorunlar ortaya çıkmaktadır. İşverenlerin işçileri bir yıldan daha kısa sürelerle çalıştırarak, onları mevsimlik işçi statüsüne dahil etmeleri ve bu yolla işçileri yıllık ücretli izin hakkından mahrum bırakmaya çalıştıkları görülmektedir. Bunun için mevsimlik ve kampanya işlerinin niteliğinin, sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olduğunun, iş ilişkisinin mevsim ve kampanya dışında devam edip etmediğinin belirlenmesi gerekir. Zira niteliklerinden dolayı bir yıldan az süren mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanların yıllık ücretli izin hakkı yoktur. Ayrıca süreksiz işlerde çalışan işçiler de yıllık ücretli izin hakkından yararlanamaz.

**KAYNAKÇA**

- AKI, Erol, "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları", **Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000. (2000).
- AKTAY, A. Nizamettin/ ARICI, Kadir/ KAPLAN SENYEN, E. Tuncay, **İş Hukuku**, 4. Bası, Ankara 2011. (2013).
- AKYİĞİT, Ercan, "Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi)", **Çalışma ve Toplum**, 2011/3. (2011a).
- AKYİĞİT, Ercan, "6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda Yıllık Ücretli İzin", **MESS, SİCİL, İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2011, Yıl 6, Sayı 24, s. 55-73. (2011b).
- AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku**, 8. Bası, Ankara 2010. (2010).
- AKYİĞİT, Ercan, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara 2008. (2008).
- AKYİĞİT, Ercan, **1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin**, Ankara 2000. (2000).
- ALPAGUT, Gülsevil, "4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi", **Mercek**, Ocak 2004. (2004).
- ALPAGUT, Gülsevil, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, Ankara 1998. (1998).
- ANDAÇ, Faruk, **İş Hukuku**, Türk Çalışma Hukuku Uygulaması, Ankara 2008. (2008).
- ARAT, Ayşe, **Sözleşmenin Değişen Şartlara Uyarlanması**, Ankara 2006. (2006).
- ASTARLI, Muhittin, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Ankara 2008. (2008).
- BALKIR, Z. Gönül, "Her Yönüyle Mevsimlik İşler", **Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S. 1, Kasım 1997. (1997).
- BAŞTERZİ, Süleyman, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", **AÜHFD**, 2005, S. 3, 2006. (2006).
- BOWERS, John, **Employment Law**, Fourth Edition, London 1997. (1997).
- BÜYÜKTARAKÇI, Sevil, "Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi", **DEÜHFD**, C. 11, Özel Sayı, 2009. (2009).
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzin Kullanılmamasının Sonuçları", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, C. II, İstanbul 2001. (2001).
- CENTEL, Tankut, **İş Hukuku Bireysel İş Hukuku**, Cilt 2, İstanbul 1994. (1994).
- ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, 24. Bası, İstanbul 2011. (2011).
- ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul 2018. (2018).
- ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 32. Bası, Ekim, İstanbul 2019. (2019).

- ÇENBERCİ, Mustafa, *İş Kanunu şerhi*, 5. Bası, Ankara 1984. (1984).
- ÇÖĞENLİ, Taner, *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, İstanbul 1983. (1983).
- ÇUBUKÇU, Erdoğan, “Yıllık Ücretli İzin Kullanım Zamanı, İşçinin Kullanmadığı Yıllık İzne Ait Ücret Alacağı, Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı Başlangıcı”, Karar İnceleme, *TÜ-HİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kasım 1999-şubat 2000. (2000).
- DEMİR, Fevzi, *Yargıtay Kararları İşığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 3. Bası, İzmir 2003. (2003).
- EKİN, Ali, “Avrupa Birliđi ve Türk İř Hukukunda Dinlenme Süreleri”, *Prof. Dr. Sarper Sűzek’e Armađan*, C. II, İstanbul 2011. (2011).
- EKONOMİ, Münir, *İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku*, 3. Bası, İstanbul 1984. (1984).
- ERTÜRK, şukran, *İş İlişisinde Temel Haklar*, Ankara 2002. (2002).
- ESENER, Turhan, *İş Hukuku*, 3. Bası, Ankara 1978. (1978).
- EYRENCİ, Öner/TAşKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, 4. Bası, İstanbul 2010. (2010).
- GOLDMAN, Alvin, *Labor and Employment Law in the United States*, 1996. (1996).
- GÜMÜş, A. Tarık, *Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü*, İstanbul 2010. (2010).
- GÜNAY, Cevdet İlhan, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”, *Sicil İHD*, S. 20, Aralık 2010. (2010).
- İNCE, Ergun, *Çalışma Hukuku*, İstanbul 1998. (1998).
- KABOĞLU, Ö. İbrahim, *Özgürlükler Hukuku, İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı Üzerine*, 3. Bası, İstanbul 1993. (1993).
- KAPLAN, E. Tuncay, *Bireysel İş Hukuku*, 11. Baskı, Kasım 2020, Ankara. (2020).
- KAR, Bektaş, “Mevsimlik İş”, *Sicil İHD*, S. 4, Y. 1, Aralık 2006. (2006).
- KAYHAN, Necati, “Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 1, S. 1, 2010. (2010).
- KÖSEOĐLU, Ali Cengiz/KABÜL, “Sibel, Türk İř Hukukunda Çalıřma Süreleri”, *Prof. Dr. Sarper Sűzek’e Armađan*, C. I, İstanbul 2011. (2011).
- KURUCU, Oğuz, *İş Süreleri-Dinlenmeler-Fazla Çalışma*, Ankara 1987. (1987).
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Hamdi, *İş Hukuku*, 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2011. (2011).
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Hamdi/BAYSAL, Ulaş, *İş Hukuku*, 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012. (2012).

- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Hamdi/BAYSAL, Ulaş, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019. (2019).
- NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku*, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 2012. (2012).
- OKUR, Zeki, "Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin", *Kamu-İş*, C. 10, S. 2, 2008. (2008).
- ÖZBUDUN, Ergun, *Türk Anayasa Hukuku*, Ankara 1998. (1998).
- ÖZEVREN, Mina, *İşletmelerde Çalışma Saatleri Programları ve Marmara Bölgesindeki Uygulama*, İstanbul 1987. (1987).
- ÖZVERİ, Murat, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", *Legal İHSGHD*, S. 15, 2007. (2007).
- SOYER, Ö. Polat, "Avrupa Birliğinde İş Süresi ve Dinlenme Hakları", *Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri*, Ölüdeniz-Fethiye, 16-19 Mayıs 1997, Ankara 1997. (1997).
- SÜMER, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, 16. Bası, Konya 2011. (2011).
- SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul 2019. (2019).
- SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, 7. Bası, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul 2011. (2011).
- TANÖR, Bülent, *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*, Ankara 1976. (1976).
- TAŞKENT, Savaş, "Mevsim ve Kampanya İşleri", *İBD*, S. 11/12, Kasım-Aralık 1976. (1976).
- TITMAN, Barry/ CAMP, Peter, *Individual Employment Law*, Third Edition, London 1989. (1989).
- TUNCAY, A. Can, İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri; Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003. (2003).
- TUNÇOMAĞ, Kenan, *Türk İş Hukuku*, C. I, İstanbul 1979. (1979).
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, 5. Bası, İstanbul 2008. (2008).
- UZUN, Bekir, "4857 Sayılı İş Yasası ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile Getirilen Düzenlemeler Işığında Yıllık Ücretli İzin", *Mercek*, Nisan 2004. (2004).
- WHINCUP, Micheal, *Modern Employment Law, A Guide to Job Security and Safety*, Eight Edition, 1995. (1995).