

# MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN İŞ KANUNUNDAN KAYNAKLANAN HAKLARININ YARGITAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

## 1. MEVSİMLİK İŞ

Faaliyetin/çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanmaktadır.

Bir işin mevsimlik iş olarak adlandırılabilmesi için öncelikle bu işin doğrudan veya dolaylı olarak mevsim koşulları sebebiyle ortaya çıkması, mevsim koşullarından etkilenmesi gerekmektedir.<sup>1</sup>

Mevsimlik işler, mevsimsel özelliklere bağlı olarak ortaya çıktıkları için yılın belirli dönemlerinde yapılır. Bu dönem, yapılan işin niteliğine göre uzun ya da kısa sürebilir.

“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 dönemlerinde iş sözleşmelerinin, ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektirdiği işler mevsimlik iş olarak değerlendirilir.”<sup>2</sup>

Uygulamada oteller, plajlar ve eğlence yerlerinde, gıda, inşaat, tarım ve ormancılık işkollarında işçilerle işverenler arasında mevsimlik iş sözleşmeleri yapılmaktadır.<sup>3</sup>

Yargıtay tarafından konuyla ilgili uyuşmazlıklarda mevsimlik işlerde işçinin yaptığı işin niteliğinin de incelenmesi gerektiği belirtilmekle beraber, mevsimlik işlerin 11 ay da sürebileceği kabul edilmekte, çalışma süresinin 11 ayı geçmesi halinde ise aralıklı çalışma yapıldığı kabul edilmektedir.<sup>4</sup>

Yüksek Mahkeme son yıllarda verdiği bazı kararlarında 11 ay ölçütü yerine 9 aylık bir süreden bahsedildiği görülmektedir. Yüksek Mahkemeye göre, “...özellikle yılda 9 ay ve üzeri olan çalışmalarda mevsimlik bir işten söz edilemez.”<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Didem Yardımcıoğlu, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2020, sayfa 40-41

<sup>2</sup> Y.22HD.E.2017/25992, K.2019/22676, T.09.12.2019,” Mevsimlik işlerle arasında nitelik farkı bulunan kampanya işleri, herhangi bir nedenle yılda kural olarak birkaç ay (en çok 3 ay) çalışılan işler şeklinde tanımlanmaktadır. Özellikle bir ürünün çabucak toplanmasının veya işlenmesinin zorunlu olduğu durumlarda kampanya işleri söz konusudur. Bu iki faaliyet türü genellikle mevsimlik çalışma başlığı altında değerlendirilmektedir.” H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 458,

<sup>3</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları,22.Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul 2022, sayfa270

<sup>4</sup> Didem Yardımcıoğlu, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2020, sayfa 43, Y.9HD.T.03.12.2019, E.2017/25483, K.2019/22259

<sup>5</sup> Y.9HD.T.04.04.2018, E.2017/4405, K.2017/5760 Didem Yardımcıoğlu, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2020, sayfa 41, 43, Dipnot 146 “...Mevsimsel dönem yılın belirli bir zamanında yoğunlaştığı dönem olup bu yoğunlaşma 3 mevsimi geçmiş ise artık işin yılın tamamına yayıldığından bahsetmek gerekir. Böyle bir durumda da işin mevsimlik iş olma özelliğini kaybettiği söylenebilecektir...Atipik bir çalışma olan mevsimlik çalışmalarda mevsim kavramının dar yorumlanması gerekmektedir.”

## 2. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMELERİ

Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 inci maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir.

Tek bir mevsim için yapılan iş sözleşmesi İş Kanunu'nun 11 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, mevsimin niteliği gereği belirli süreli iş olması nedeniyle belirli süreli yapılabilir.

Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmeleriyle çalışılmışsa, İş Kanunu'nun 11 inci maddesinin son fıkrası uyarınca iş sözleşmesi belirsiz süreli nitelik kazanacaktır.<sup>6</sup>

Mevsimlik iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı anlaşmasıyla belirli süreli yapılmışsa sürenin sona ermesi, işçinin ölümü ya da süresinin sona ermesinden önce fesih ihbarıyla iş sözleşmesi sona erer.

Belirsiz süreli sözleşme ile işe alınan ve mevsimin sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılan bu işçilerin iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez, fakat ertesi yılın iş sezonunun başına kadar askıda kalır.<sup>7</sup>

Yargıtay'a göre, mevsim bitimi ile askıya alınan iş sözleşmesi, tarafların fesih iradesi yok ise feshedilmiş olmaz. Ertesi yıl mevsim başında işe alınmayan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır. Ancak, işe davet edildiği halde işbaşı yapmayan işçinin iş sözleşmesi devamsızlık nedeniyle işveren tarafından haklı nedenle feshedilmiş veya işçi tarafından bozulmuş sayılmaktadır.<sup>8</sup>

Bunun gibi yine yüksek mahkemeye göre, mevsimlik işlerde işçinin çağırılma tarihini (sezon başını) beklemeden dava açması, işçi tarafından yapılmış haksız fesih sayılır; bu durumda işçinin ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi gerekir.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul 2022, sayfa 271 "Örneğin, her yıl turizm mevsiminde çalışan bir otelin faaliyeti İş Kanunu madde 11/1 anlamında belirli süreli bir iş olmayıp, zaman içinde sürüp giden, faaliyetinin sürekliliği esas olan bir iştir. Her yıl mevsimlik işte çalıştırılan bir işçi ucu açık bir biçimde ne zaman sona ereceği belli olmayan bir işte çalıştırılmış olmaktadır."

<sup>7</sup> "Mevsime tabi olarak yapılan işlerde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, hizmet edimini ancak iş mevsiminde ifa etmekle yükümlüdür. Mevsimlik çalışmanın sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan, fakat iş sözleşmesi bozulmamış olan işçi, ertesi mevsim başına kadar işverene hizmet etmek, işveren de ona ücret ödemek zorunda değildir. Bir başka anlatımla, işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçları bir sonraki mevsim başına kadar askıya alınmaktadır. Askı döneminde, işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu ortadan kalkmakta, ancak işçinin sadakat ve kısmen işyerindeki kurallara uyma borcu, buna karşın işverenin de gözetme ve eşit işlem borçları devam etmektedir. İşçi mevsim başında işbaşı yapınca, tarafların askıda olan temel borçları yeniden aktif hale gelir. Mevsim sona ermiş olmasına rağmen, iş sözleşmesi bozulmamış olduğu için yeni mevsim başında tarafların tekrar sözleşme yapmalarına gerek kalmaksızın işçinin iş görme edimini ifa, işverenin de işçisine iş verme ve ücret ödeme borçları yeniden yürürlük kazanacaktır." Y.22HD.E.2017/25992, K.2019/22676, T.09.12.2019

<sup>8</sup> Y.22HD.E.2017/25992, K.2019/22676, T.09.12.2019

<sup>9</sup> Y.7 HD, T.18.11.2015, 21733/22704, Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul 2022, sayfa 272

### 3. MEVSİMLİK İŞLERDE KIDEM TAZMİNATI

Belirli süreli mevsimlik iş sözleşmesinin mevsim bitiminde kendiliğinden sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılamaz.

Ancak esaslı bir neden olmaksızın birden fazla üst üste akdedilen belirli süreli mevsimlik iş sözleşmeleri belirsiz süreliye dönüşeceğinden bu durumda işçi şartları varsa kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Buna karşın İş Kanunu kapsamı dışında bulunan 50 ve daha az işçinin çalıştığı tarım ve orman işyerlerinde mevsimlik tarım işlerinde çalışanların kıdem tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır.

İşçi mevsimlik işlerde çalışmış ise; mevsimlik çalıştığı süreler göz önüne alınarak ve bu sürelerle göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.

Buna göre işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusunu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır.

“...İş sözleşmesinin askıda olması, işçinin askı süresi içinde başka bir işverenin emrinde çalışmasına engel değildir. Çünkü işverenin işçisine ücret ödeme borcu, işçinin de iş görme borcu askı süresince yerine getirilmediği için, işçi mevsimlik işe tekrar başlayana kadar başka bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışabilir. Bu durumda mevsimlik iş, bir tür yıl bazında kısmi süreli iş özelliğini taşıyacaktır. Ancak işveren farklı olduğundan, işçinin askı dönemine rastlayan kıdemi, mevsimlik olarak çalıştığı işyerindeki kıdemine eklenemez. Eğer mevsimlik işçi, askı süresince aynı işverenin diğer bir işinde çalıştırılıyorsa, bu süreler işçinin kıdemi açısından birleştirilecektir.<sup>10</sup>

### 4. MEVSİMLİK İŞLER VE İŞ GÜVENCESİ

Mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, 4857 sayılı Kanununun 18 inci ve devamı maddelerinde düzenlenen feshin geçerli sebebe dayandırılması, sözleşmenin feshinde usul, fesih bildirimine itiraz ve usulü ile geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları hükümlerinden yararlanırlar.<sup>11</sup>

İşveren mevsimlik işçinin iş sözleşmesini ister fiilen çalışılan dönemde olsun ister askıdaki dönemde olsun, geçerli neden olmadan feshedemez. İşveren işçinin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve geçerli fesih nedenini açıkça belirtmek zorundadır.

İşçinin, mevsim bitiminde iş sözleşmesinin askıya alınması nedeni ile feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade talebinde bulunması imkanı bulunmamaktadır. Bu halde, işçinin iş sözleşmesi feshedilmemiş, yeni mevsim başına kadar askıya alınmıştır.

Bu olguyu, 4857 sayılı Yasanın 29 uncu maddesinin yedinci fıkrasındaki düzenleme de doğrulamaktadır. Söz konusu fıkra hükmü gereğince, mevsim sonu toplu işten çıkarmalarda, toplu işçi



<sup>10</sup> Y.22HD.E.2017/25992, K.2019/22676, T.09.12.2019

<sup>11</sup>Buna göre mevsimlik işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması, işyerindeki kıdemine altı aydan fazla olması, işveren vekili olmaması ve işyerinde otuz ve daha fazla işçi çalışması halinde, iş güvencesi olarak belirtilen bu hükümlerden yararlanacaktır.

çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulanmaması, iş sözleşmesinin feshedilmediği gerekçesine dayanmaktadır.<sup>12</sup>

## 5. MEVSİMLİK İŞLERDE YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışan işçilere yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz.

Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı talebinde bulunamaz.

Buna karşın, İş Kanunu'nun 53 üncü maddesindeki hüküm, nispi emredici olup, işçi lehine bireysel iş sözleşmesi yada toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda iş sözleşmesindeki yıllık ücretli izinle ilgili hükümler uygulanır.

Diğer taraftan, bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçinin, mevsim bitimi, mevsimlik iş dışında işverenin diğer işyerlerinde askı süresi içinde çalıştırılıyorsa, burada devamlı bir çalışma olgusu olduğunda, işçi yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlanacaktır.<sup>13</sup>

Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 üncü maddesi ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 12 nci maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır. Ancak Yargıtay bu sonuca varılabilmesi için işçinin çalışmasının tüm yıl boyunca kesintisiz bir şekilde sürmüş olmasını aramaktadır.

Nitekim Yargıtay 7 nci Hukuk Dairesi bu konuda vermiş olduğu bir kararda, davacının işverenin yazlık otelinden Ekim ayı sonunda ayrılıp kışlık otelinde Ocak ayında bildirimini yapıldığı bir olayda, her iki çalışmanın da mevsimlik çalışma olarak kabulü gerektiği ve davacı işçinin bu nedenle yıllık ücretli izne hak kazanmayacağına hükmetmiştir.<sup>14</sup>

Konuyla ilgili olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararı da aynı yöndedir.

"Somut olayda, davacı davalı işverene ait iki ayrı otelde yaz ve kış ayrı ayrı çalıştırılmıştır. Ancak davacının hizmet döküm cetvelinin incelenmesinde davacının yazlık otelden Ekim ayı sonunda ayrılıp kışlık otelinde Ocak ayında bildirimini yapıldığı ve yıllık bildirimlerin hiçbir zaman 330 günün üzerine çıkmadığı görülmektedir. İki işyeri arasındaki bildirimlerde de bir düzenin olduğu ve bu çalışmanın aralıklı çalışma değil, mevsimlik çalışma olarak kabulü gerektiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, mevsimlik olarak çalışan işçinin yıllık ücretli izin hakkı ve dolayısıyla de izin ücreti talep hakkı bulunmadığından bu talebin reddi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi yasaya aykırı olup karar bozulmalıdır..."<sup>15</sup>

Ancak Yargıtay'a göre, işçinin mevsimlik işte geçen kıdemi daha sonra yıllık izne hak kazandığı dönemde izin süresinin belirlenmesinde dikkate alınmalıdır. Başka bir ifadeyle, Yargıtay yıllık ücretli izne hak kazanılması için aranan bir yıllık sürenin hesabında mevsimlik işte geçirilen süreleri dikkate almazken, işçinin devamlılık arz eden bir işte çalışmaya başlaması ve bu çalışma içinde bir yıllık süreyi

<sup>12</sup> Y.22HD.E.2017/25992, K.2019/22676, T.09.12.2019

<sup>13</sup> Y.9.HD., T.18.01.2010, E.2008/14602, K.2010/312

<sup>14</sup> Didem Yardımcıoğlu, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2020, sayfa 298-299, Y.7.HD. T.13.12.2016, E.2016/37971, K.2016/21030

<sup>15</sup> YHGK.06.04.2021, E.2017/208, K.2021/418



doldurması halinde, yıllık ücretli izin gününün belirlenmesinde mevsimlik işte geçirilen süreleri göz önünde bulundurmaktadır.<sup>16</sup>

Yine Yargıtay'ın yerleşik uygulamalarına göre, mevsimlik işçilerin yıllık izin hakkı bulunmamakta ise de 11 ayı bulan çalışmaların artık mevsimlik olmaktan çıktığı kabul edilmektedir. Bu nedenle yalnızca mevsimlik çalışma dahi olsa 11 ayı aşan çalışmalar için yıllık ücretli izin hakkı doğmaktadır.<sup>17</sup>

“...Yerleşmiş Yargıtay uygulamalarına göre 11 ayı bulan çalışmalar artık mevsimlik olmaktan çıkmakta olup, sadece mevsimlik çalışma dahi olsa 11 ayı aşan çalışmalar için yıllık ücretli izin hakkı doğmaktadır. Hükme dayanak yapılan bilirkişi raporunda davacının kadroya geçtikten sonraki çalışma süresi esas alınarak yıllık izin ücreti hesap edilmiştir. Hal böyle olunca, davacının kadroya geçmeden önceki dönem çalışmasının 11 ayın üzerine çıktığı 1999 ve 2000 yılları ile kadroya geçtiği dönemin dikkate alınarak yıllık izin alacağı hesap edilmesi gerekir.”<sup>18</sup>

## 6. MEVSİMLİK İŞ, ARALI ÇALIŞMA AYIRIMI

Aralıklı çalışma, aynı işverenle fasıllı olarak yapılan, çalışılmayan boş zamanlarla birbirinden ayrılmış ve her biri yeni bir iş sözleşmesi kurulmuş farklı çalışma sürelerinden oluşan bir çalışmadır. Aralıklı çalışmada birden fazla iş sözleşmesi mevcuttur. Fasıllar arasında iş sözleşmesi varlığını devam ettirmektedir. Dolayısıyla belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmelerinde görüldüğü gibi bir askı hali söz konusu değildir.<sup>19</sup>

Mevsimlik işlerde ise iş mevsime bağlı olarak düzenli bir şekilde her yılın aynı döneminde tekrarlanır. Oysa aralıklı çalışmalarda bu tür süreklilik arz eden bir düzen yoktur. Başka bir deyişle, işe mevsimsel özellikler nedeniyle her yıl aynı dönemde ara verilmez.<sup>20</sup>

Yapılan iş mevsimlik değil, ancak işçi aralıklı çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürelerin yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınması gerekmektedir.

Konuyla ilgili olarak bir uyuşmazlıkta Yüksek Mahkeme, “...Yapılan iş mevsimlik değil, ancak işçi aralıklı çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek, bunların mevsimlik işte çalıştıkları birçok olayda gözlemlenmiştir. 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 saymak doğru değildir. Bir işyerinde iş kolundaki faaliyet yılın her dönemi yapıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta iseler, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira yapılan iş, mevsimlik iş değildir. Böyle bir durumda, işçi iş sözleşmesi devam ederken, işin mevsimlik iş olmadığını ve yıllık ücretli izin kullandırılması gerektiği yönünde, tespit istemli dava açabilir...” şeklinde hüküm kurmuştur.<sup>21</sup>

<sup>16</sup> Didem Yardımcıoğlu, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2020, YHGK, T.16.05.2019, E.2015/22-3938, K.2019/565

<sup>17</sup> Haluk Hadi Sümer, Hasan Kayırgan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Seçkin Yayınları, Ankara 2022, sayfa 534,

<sup>18</sup> A.g.e. sayfa 534, Y.9HD, T.17.03.2021, E.2021/2226, K.2021/6319

<sup>19</sup> Didem Yardımcıoğlu, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi, On İki Levha Yayınları, sayfa 165, Dipnot 209

<sup>20</sup> A.g.e. sayfa 167

<sup>21</sup> Y.9HD.28.04.2011, E.2009/12314, K.2011/12551

Yine Yüksek Mahkeme kendisine intikal eden konuyla ilgili bir başka uyuşmazlık dosyasında, “...Davacının okulda en son yemekhanede ve temizlikçi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. İş Kanunu’nun 7 nci maddesi anlamında mevsimlik iş değildir. Davacının çalışması aralıklı olduğu halde mevsimlik çalışma gibi değerlendirilerek yıllık ücretli izin alacağına reddi hatalıdır. Davacının kabul edilen tüm hizmet süresine göre 4857 sayılı İş Kanunu’nun yıllık ücretli izne yönelik maddelerine göre değerlendirilip izin süresi belirlenip kullanılmayan izinlerin ücretinin hüküm altına alınması gerekir.” şeklinde karar vermiştir.<sup>22</sup>

## 7. MEVSİM VE KAMPANYA İŞLERİ VE TOPLU İŞTEN ÇIKARMA

İş Kanunu’nun 29 uncu maddesinin yedinci fıkrası uyarınca, mevsim ve kampanya işçileri hakkında toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

isVerenim.com



<sup>22</sup> Haluk Hadi Sümer, Hasan Kayırgan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Seçkin Yayınları, Ankara 2022, sayfa 535, Y.9HD, T.05.10.2020, Ê.2017/16775, K.2020/10592