T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI
İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ DERSİ

MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMELERİ

Selin KARAGAN
2107B0006

DR. ÖĞR. ÜYESİ GÜLSÜM TATAR

ANKARA
2022

İÇİNDEKİLER

Kısaltmalar 2
GİRİŞ 3

BİRİNCİ BÖLÜM
MEVSİMLİK İŞ TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

I. MEVSİMLİK İŞ TANIMI VE HUKUKİ ÖZELLİKLERİ 4
A. Mevsimlik İş Kavramı ve Tanımı 4
B. Yasal Mevzuat Kapsamında Mevsimlik İş ve Mevsimlik İş Sözleşmesi Düzenlemeleri 5
C. Diğer Çalışma Türleri İle Karşılaştırılması 6
II. MEVSİMLİK İŞLERDE İŞ SÖZLEŞMESİ 8
A. Genel Olarak 8
B. Belirli Süreli Mevsimlik İş Sözleşmesi 8
C. Belirsiz Süreli Mevsimlik İş Sözleşmesi 9
III. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI 10
A. Genel Olarak 10
B. Sözleşmenin Askıya Alınması 11
C. Askı Halinin Sona Ermesi Ve Tarafların Durumu 12

İKİNCİ BÖLÜM
İŞÇİNİN HİZMET SÜRESİNİN ESAS ALINDIĞI HAKLAR BAKIMINDAN MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMELERİ

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI 14
A. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hukuki Niteliği ve Kazanma Koşulları 14
B. Mevsimlik İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı 15
II. İHBAR TAZMİNATI 17
III. KIDEM TAZMİNATI 19

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ VE NETİCELERİ

I. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDAKİ İŞÇİLER AÇISINDAN SONA ERMESİ 21
A. İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanabilmesinin Şartları 21
B. Mevsimlik İşler Bakımından İş Güvencesi Hükümleri 21
II. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ 23
A. İşçinin Çağırıldığı Halde İşe Gitmemesi 23
B. İşverenin Çağrıda Bulunmaması 24
SONUÇ 25
KAYNAKÇA 26

KISALTMALAR

AY : Anayasa

bkz. : Bakınız

C. : Cilt

DEÜHFD : Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

E. : Esas

E.T. : Erişim Tarihi

İÜHFM : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

K. : Karar

s. : sayfa

S. : Sayı

SDÜHFD : Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

T. : Tarih

TBK : 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

Y9HD : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmemiş olmasına karşın uygulamada özellikle tarım ve turizm iş kollarında yoğun bir şekilde karşımıza çıkan mevsimlik iş sözleşmeleri alanında Yargıtay içtihatları belirleyici olmaktadır. Mülga 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde dağınık şekilde mevsimlik işlere ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak bu düzenlemeler uyuşmazlıkları çözme hususundaki ihtiyacı karşılamaya yetmemektedir. Fazlasıyla zorlayıcı şartlarda çalışan bu işçiler bakımından; mevsimlik iş sözleşmelerinin özel olarak düzenlenmeyişi ve işçilerin iş mevzuatı içerisindeki yerinin belirsizliği sebebi ile yasal zeminde durumları daha da güçleşmektedir.

Ülkemizde mevsimlik işçilerin zor çalışma koşulları altında hiçbir sosyal güvenceden yararlanmaksızın çalışmaları sebebiyle ödev konumuzun hem hukuki hem de sosyolojik boyutları bulunmaktadır. Sosyolojik açıdan birçok çalışmaya konu olan mevsimlik işçiler ve çalışma koşulları; hukuki açıdan Yargıtay içtihatları doğrultusunda çalışmalara konu edilmiş ve tartışmalı başlıklar altında sınırlı şekilde incelenmiştir. Bu kapsamda çalışmamızda öğretideki tartışmalı konu başlıkları detaylandırılarak incelenmeye çalışılacaktır.

Çalışmamız üç bölümden oluşmakta; birinci bölümde, mevsimlik iş kavramı ile hukuki niteliği açıklanmakla birlikte diğer iş sözleşmesi türleri ile karşılaştırılmasına yer verilmekte ve belirli süreli oluşturulan mevsimlik iş sözleşmeleri incelenmektedir. İkinci bölümde ise, mevsimlik iş sözleşmesinde tarafların hukuki durumu boyutunda mevsimlik iş sözleşmelerinin askıda kalması hali ile mevsimlik işçilerin yıllık izin durumu Yargıtay kararları ve öğreti yorumu ile birlikte irdelenecektir.

Üçüncü ve son bölümde ise, mevsimlik iş sözleşmelerinin sona ermesi başlığı altında iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilme şartlarına değinilecek; mevsimlik iş sözleşmelerinin iş güvencesi hükümlerine göre sona ermesinin üzerinde durulmaya çalışacak ve sözleşmenin sona ermesinin sonuçlarından işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanması hususları yasal mevzuat çerçevesinde detaylı bir şekilde incelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MEVSİMLİK İŞ TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

I. MEVSİMLİK İŞ TANIMI VE HUKUKİ ÖZELLİKLERİ

A. Mevsimlik İş Kavramı ve Tanımı

Mevsim kavram olarak; yılın, güneşten ısı, ışık alma süresi ve dolayısıyla iklim şartları bakımından farklılık gösteren dört bölümünden her bir tanesi olan ilkbahar, yaz, sonbahar ve kışı ifade etmektedir.[1] Bu kapsamda yıl içerisinde bazı atmosfer olaylarının dönemsel olarak gerçekleşmesi sebebi ile "narenciye mevsimi, tütün mevsimi" veya "yağmur mevsimi" gibi mevsim kavramı belirli dönemleri ifade etmek için de kullanılabilmektedir.[2]

Hukuki açıdan öğretide ve Yargıtay kararlarında[3] mevsimlik işler, senenin yalnızca belirli bir devresinde yürütülen veya bütün bir sene çalışmasına rağmen senenin belirli devresinde etkinliğin arttığı işyerlerinde yapılan çalışma olarak tanımlanmaktadır.[4] Diğer bir ifade ile senenin belli bir döneminde etkinliğin arttığı iş yerlerinde yapılan çalışma şeklinde tanımı yapılmaktadır.[5] Nitekim uygulamada işlerin yoğun olduğu zamana "faal sezon", yoğunluğun bulunmadığı zamana "ölü sezon" adı verilmekte ve faal sezonun sonunda aynı sayıda işçi çalıştırma durumu işveren açısından mümkün bulunmamasından dolayı iş sözleşmesi ertesi yılın faal dönemine kadar askıya alınmaktadır.[6] İşin niteliğinden dolayı ölü sezonda yapılan iş geçici olarak ifa edilememekte; söz konusu ifa imkansızlığı, işçi veya işverenden değil, işin ölü sezonda gerçekleştirilememesinden kaynaklanmaktadır.[7]

---

[1] https://sozluk.gov.tr/ (E.T:18.03.2021)

[2] BÜYÜKTARAKÇI, Sevil, İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Seçkin Yayınları, Ankara, 2010, s.25.

[3] Y9HD, 2021/11990 E., 2021/16167 K., 07.12.2021 T. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2021-11990.htm&kw=11990&cr=yargitay#fm (E.T.:17.03.2021).

[4] BÜYÜKTARAKÇI, s.25; GÖKTAŞ, Murat, "Mevsimlik İşlerde Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliği", İş ve Hayat Dergisi, C.1, S.2, 2015, s.185; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 17. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2019, s.265; TAŞKENT, Savaş, "Karar İncelemesi Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Çalışma ve Toplum Hukuk ve Ekonomi Dergisi, S.3, 2010, s. 224; ODAMAN, Serkan, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, Legal Yayınları, İstanbul, 2013, s.148.

[5] AKI, Erol, "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2000, s.250; YHGK, 2016/7-2662 E., 2021/544 K., 29.04.2021 T. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2016-7-2662.htm&kw=544&cr=yargitay#fm (E.T.:17.03.2021) .

[6] OKUR, Zeki, "Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi)", İÜHFM, C.72, S.2, 2014, s.310; AKI, s.250; BÜYÜKTARAKÇI, s.25.

[7] OKUR, s.310.

Mevsimlik işyerinin öğretide yapılan ilk tanımına göre, yılın sadece belirli bir döneminde çalışan, diğer dönemlerde ise faaliyetin tamamen durduğu işyerleri mevsimlik işyeridir.[8] Buna karşılık öğretide, mevsimlik işyerinin yılın belirli bir döneminde çalışılan ve diğer zamanlarda faaliyetin tamamen durduğu veya önemli ölçüde azaldığı işyeri olduğu görüşü de bulunmaktadır.[9] Genel itibari ile oteller, kaplıcalar, plajlar, eğlence mekânları, kar temizleme işleri, gıda, inşaat, tarım, ormancılık ve turizm gibi hava şartlarından fazlasıyla etkilenen kamu sektörü ve özel sektöre dahil işkollarında mevsimlik işyerleri ve mevsimlik işler söz konusudur.[10] SÜZEK'e göre, mevsimlik işlerin temel özelliği senenin belirli döneminde periyodik, düzenli olarak tekrarlanması olup; söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilmektedir.[11] Bu sebeple bir işin mevsimlik iş olup olmadığı belirlenirken; işin devam ettiği süre değil, niteliği esas alınarak hareket edilmelidir.[12] Yargıtay'ın[13] yerleşik içtihatlarında da; işin niteliği ile işverenin ve işyerinin faaliyetleri dikkate alınarak çalışmanın mevsimlik iş olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceğine karar verildiği ifade edilmiştir.

B. Yasal Mevzuat Kapsamında Mevsimlik İş ve Mevsimlik İş Sözleşmesi Düzenlemeleri

İş mevzuatımızda mevsimlik işler ve mevsimlik iş sözleşmeleri ayrıca düzenlemeye konu edilmemekle birlikte; sadece İş Kanununun 7, 29 ve 53/3'üncü maddelerinde bu türdeki işlere ilişkin bazı özel kurallar düzenlenmektedir.[14] Bunun yanı sıra İş Kanununun 60'ıncı maddesine dayanılarak çıkartılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 12'nci maddesi ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunun 4/I-F bendinde mevsimlik işlere ilişkin hükümler yer almaktadır.

---

[8] AYDIN, Ufuk, "4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi", 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, Çelik-İş Sendikası ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, s.223; TAŞKENT, s.228.

[9] YARDIMCIOĞLU, Didem, "Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2020, s.52.

[10] BÜYÜKTARAKÇI, s.25; SÜZEK, s.265.

[11] SÜZEK, s.265.

[12] BÜYÜKTARAKÇI, s.26.

[13] Y9HD, 2021/11990 E., 2021/16167 K., 07.12.2021 T. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2021-11990.htm&kw=11990&cr=yargitay#fm (E.T.:17.03.2021).

[14] SÜZEK, s.265.

Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanununun 29/7'nci maddesinde, "*Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz*." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca anılan Kanunun 53/3'üncü maddesinde, "*Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.*" düzenlenmesine yer verilmiştir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 12'nci maddesinde ise; "*İş Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır*." denilmektedir.

394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunun 4/I-F bendinde ise; "*Yapıcılık, tuğlacılık gibi işlerle tütün, incir, üzüm, meyankökü, zeytin, ağaç palamutu, susam, fındık, pancar ilh... gibi, zirai ve sınai mahsulatın işlenmesi ve maniplasyonu gibi açık havada ve senenin bir kısmında yürütülen veya faaliyeti mevsime tabi olan işler veya bu işlerin yürütüldüğü müesseseler*" mevsimlik işlerin Kanun kapsamı dışında tutulduğu ifade edilmektedir.

Mevsimlik işler söz konusu olduğunda, uygulamada yukarıda saydığımız düzenlemeler yetersiz kaldığından ve karşılaşılan uyuşmazlıkların sonuçlandırılmasını sağlayacak hukuki düzenlenmeler hukukumuzda yer almadığından konunun çözümü içtihatlarla sağlanmaya çalışılmaktadır.[15]

C. Diğer Çalışma Türleri ile Karşılaştırılması

Mevsimlik iş, özellikle işin devam süresi dikkate alındığında niteliği itibariyle bazı çalışma ilişkileri ile karıştırılabilmektedir. Bu sebeple mevsimlik işler ile bu işe benzeyen diğer çalışma türleri ayrımının ortaya konması gerekir. Öncelikle mevsimlik işler ve kampanya işleri ayrımında her ne kadar bu iki kavram bir arada değerlendirmelere konu olsa da birbirinden ayrı kavramlardır. Öğretide kampanya işleri, belirli olmayan bir sebeple kural olarak senede birkaç ay çalışılan işler şeklinde açıklanmakta ve bilhassa ürünlerin çabuk toplanması veya işlenmesinin süre ile sınırlı

[15] BÜYÜKTARAKÇI, s.24.

olduğu haller söz konusu ise kampanya işleri olduğu belirtilmektedir.[16] Çay ve pamuk toplama işleri, yılbaşı fuarlarındaki hediyelik stantlarında çalışmalar kampanya işine örnek verilebilir. Kampanya işlerini mevsimlik işlerden ayıran en temel özellik, işyerinin yılda birkaç aydan fazla faaliyet gösterememesi olmakla birlikte; mevsimlik işlerde işyerleri bütün yıl faaliyette bulunabilir ancak işler belli bir zamanla sınırlı olarak artış göstermektedir.[17] AKI'ya göre ise, mevsimlik işler, senenin belirli bir periyodunda işyerinde çalışmanın fazlalaştığı ve bu halin her senenin belirli bir periyodunda düzenli olarak yinelendiği işlerken; kampanya işleri, mevsimlik işlere bazı özellikleri ile benzerlik göstermekle birlikte bu iş türünde sene içerisinde 2-3 ay yoğun bir şekilde çalışmaya devam edildikten sonra faaliyet sona ermektedir.[18] İki çalışma türünün ortak özelliği de; yapılacak faaliyetin önceden tahmin edilebilen bir iş döneminde yapılması ve işletmenin normal çalışma düzeninin bu olmasıdır.[19]

Mevsimlik işler ile benzerlik gösteren bir diğer çalışma türü sürekli ve süreksiz işlerdir. 4857 sayılı İş Kanununun 10'uncu maddesi uyarınca, "*Niteliği bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş; bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir*." ve işin sürekli ya da süreksiz olduğunun tespitinde objektif ölçüt olarak işin ne kadar süreceği belirleyici olmaktadır.[20] Bu kapsamda mevsimlik işler nitelikleri dolayısıyla belirli zaman sınırı içerisinde gerçekleştiriliyor olsalar da, yılın belirli dönemlerinde çalışılan ve tekrarlanan işler olmaları dolayısıyla sürekli iş sayılmaktadırlar.[21]

Son olarak kısmi süreli çalışma bakımından değerlendirme yapmak gerekir ise; kısmi süreli çalışma İş Kanununun 13'üncü maddesinde, "*işçinin haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumu*" olarak tanımlanmaktadır. Mevsimlik işlerde çalışmaya esas olan zaman yılın belirli bir dönemi olduğundan; mevsim içerisinde tam ya da kısmi çalışma söz konusu olabilmektedir.[22]

[16] TAŞKENT, s.228; BÜYÜKTARAKÇI, s.28'den Naklen, ALPAGUT, Gülsevil, "Mevsimlik İş- İşe Davet Yükümü", İş Hukuku Dergisi, 1992, Ankara, s.104.
[17] BÜYÜKTARAKÇI, s.29.
[18] AKI, s.260.
[19] YILDIZ, Gaye Burcu, "Mevsimlik İş Sözleşmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.7, S.25, 2010, s.43; BÜYÜKTARAKÇI, s.29.
[20] SÜZEK, s.244.
[21] AKI, s.251.
[22] BÜYÜKTARAKÇI, s.32.

II. MEVSİMLİK İŞLERDE İŞ SÖZLEŞMESİ

A. Genel Olarak

Mevsimlik iş sözleşmeleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nda özellikle düzenlenmemiş olmakla birlikte uygulamada çokça karşılaşılan bir sözleşme türüdür. Mevsimlik iş sözleşmesinin esaslı unsuru, sözleşmeye konu işin senenin belirli periyodunda gerçekleştirilmesi ya da bütün sene boyunca faaliyeti devam eden bir işin senenin belirli periyodunda yoğunluğunun fazlalaşmasıdır.[23] Mevsimlik iş sözleşmelerinin kurulması, sözleşmenin taraflarının ehliyeti, akdin şekli ve içeriğinin oluşturulması konularında diğer iş sözleşmelerinde farklı nitelik taşımamaktadır.[24] Bu kapsamda gerek TBK gerekse de İş Kanunu kapsamında akdedilen iş sözleşmeleri genel anlamda belirli ve belirsiz süreli şeklinde iki türe ayrılmakta olup; mevsimlik işçiler ve işverenler arasında akdedilen mevsimlik iş sözleşmesi bakımından da aynı kurallar geçerli kabul edilmektedir.[25] Ancak bu aşamada önem arz eden; mevsimlik iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak akdedilip akdedilemeyeceği hususudur.

B. Belirli Süreli Mevsimlik İş Sözleşmesi

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, İş Kanunu'nun 11'inci maddesinde hüküm altına alındığı üzere; belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılması öngörülmüştür.[26] Hukukumuzda belirli süreli iş akitlerinin yapılması ve yenilenmesi bakımından "objektif neden" şartı aranmakta olduğundan bu şart ile sözleşme özgürlüğü sınırlanmaktadır.[27] Zira kanun koyucu tarafından "objektif neden" şartının getirilmesindeki temel maksat; işverenin iş sözleşmesinin şeklini belirleme üstünlüğünü kullanarak sözleşmeyi süreye bağlamak suretiyle işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının önüne geçmemesini sağlamaktır.[28]

Bu kapsamda, mevsimlik iş sözleşmelerinin belirli bir çalışma periyodunda ifa ediliyor olması bu akdin mutlaka belirli süreli olarak akdedilmesini gerektirmemekte olup ancak işçinin tek bir mevsim için istihdam edilmesi durumunda belirli süreli iş

[23] YILDIZ, s.43.
[24] YILDIZ, s.44.
[25] SÜZEK, s.266; AKI, s.251.
[26] BAŞTERZİ, Süleyman, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi İşçinin Haklı Menfaati", DEÜHFD, C.15, Özel S., 2013, s.423.
[27] ADINIR, ÜNAL, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenmesinde Objektif Neden Koşulunun Değerlendirilmesi", İÜHFM, C.79, S.3, 2021, s.801.
[28] BAŞTERZİ, s.427.

sözleşmesinin yapılması uygun olacaktır.[29] Nitekim belirli süreli oluşturulan mevsimlik iş sözleşmeleri, mevsimin bitmesi ile sürenin sona ermesine tabi olarak kendiliğinden sonlanacak işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır.[30] Ancak İş Kanunu'nun 11/2'nci maddesi uyarınca esaslı bir neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacak ve aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilecektir. Anılan hüküm kapsamında ve Yargıtay[31] kararlarında da belirtildiği üzere; objektif neden olmaksızın birbirini izleyen birden çok belirli süreli mevsimlik iş akdinin yapılması halinde, taraflar arasında tek bir belirsiz süreli iş akdinin bulunduğu ve mevsim sonunda akdin sona ermeyip bir sonraki mevsime kadar askıda kaldığı kabul edilmektedir.[32] Bu konuda karşıt görüşü benimseyen TAŞKENT'e göre; işin mevsimlik iş olması belirli süreli iş akdi yapılması bakımından "objektif neden" olarak kabul ediliyor ise bunun bir defa yapılmasının veya takip eden senelerde yinelenmesinin fark etmeyeceği; birden çok kez yapılsa dahi mevsimlik iş akdinin belirli süreli kabul edilmesi gerektiği yönündedir.[33]

C. Belirsiz Süreli Mevsimlik İş Sözleşmesi

İş Kanununun 11/1'inci maddesinin ilk cümlesinde, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı düzenlenmiştir. Belirtilmelidir ki, iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olarak yapılması ise istisnadır.[34] Bu kapsamda mevsimlik iş sözleşmeleri başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak da akdedilebilir.[35] Keza devamlı bir faaliyet olarak sürdürülen mevsimlik işlerde yapılan iş sözleşmelerinin, belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmesi olarak akdedilmesi gerekmektedir.[36] Mevsimlik işler niteliği itibariyle süreli işler olmakla birlikte işveren isterse bu işlerde işçiyle en başından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi yapabilir ya da birbirini takip eden belirli süreli iş akitleri yapsa dahi sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilmektedir. Bu kapsamda önceki başlık altında yapmış olduğumuz açıklamalar kapsamında, birbirini takip eden belirli süreli iş

[29] SÜZEK, s.266; YILDIZ, s.45; YÜCEL, Mehtap, "Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2012, s.59.
[30] SÜZEK, s.266; YILDIZ, s.45.
[31] Y9HD, 2020/1298 E., 2020/5240 K., 10.06.2020 T. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2020-1298.htm&kw=mevsim+zincirleme&cr=yargitay#fm (E.T.: 20.03.2022)
[32] AKI, s.253; SÜZEK, s.266; YILDIZ, s.45.
[33] TAŞKENT, s.237-238.
[34] SÜZEK, s.238.
[35] SÜZEK, s.266.
[36] AYDIN, s.224.

akitlerinin söz konusu olması halinde bir tek belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmesinin olduğu kabulü sebebi ile aşağıda yapılan açıklamalarımız bu sözleşmeler için de geçerli olacaktır. Mevsime bağlı olarak yapılan işlerde işveren tarafından fesih iradesi ortaya konulmadığı takdirde mevsim sonunda bu iş sözleşmeleri sona ermemekte bir sonraki mevsim başına kadar askıda kalmaktadır.[37]

Mevsime tabi olarak yapılan işlerde belirsiz süreli iş akdi ile çalışan işçi hizmet edimini ancak faaliyet gösterilen iş mevsiminde ifa etmekle yükümlü tutulmaktadır.[38] Nitekim mevsimlik faaliyetin bitmesi sebebiyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan işçinin iş akdi belirsiz süreli olduğundan sona ermemektedir. Ancak işçi, bir sonraki mevsim başlayıncaya kadar hizmet etme borcundan aynı zamanda işverende ücret ödeme borcundan karşılıklı olarak kurtulmakta olup; yeni mevsim başında tekrar sözleşme yapılmasına gerek olmaksızın tarafların borçları yeniden yürürlük kazanacaktır.[39]

Belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmeleri, mevsim sonunda sona ermemekte gelecek mevsime kadar askıda kalmakta olduğundan takip eden mevsim başlangıcında işçinin işe alınmaması veya işveren tarafından mevsim esnasında geçerli ya da haklı neden olmaksızın akdin feshedilmesi halinde işçinin fesihten kaynaklanan tüm haklarını isteyebileceği kabul edilmektedir.[40]

III. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI

A. Genel Olarak

İş Kanunu kapsamında getirilen iş güvencesinin önemli hukuki tekniklerinden biri olarak uygulamaya yansıyan askı hali ile belirli şartların varlığı halinde iş akdi sonlandırılmayıp geçici bir zaman diliminde askıda kalmaktadır.[41] Sözleşmenin askıya alınmasının temelini geçici nitelikteki ifa imkansızlığı oluşturmakta olup; askı sürecinde tarafların edimlerini yerine getirmemeleri bu kapsamda meşru hale gelmektedir.[42]

---

[37] ŞAKAR, Müjdat, "İş Kanunu Açısından Mevsim ve Kampanya İşlerinde Çalışan İşçilerin Durumu". Yaklaşım Dergisi. S.214, Ekim 2010, s.211; CANBOLAT, Talat / YARDIMCIOĞLU, Didem, "Mevsimlik İş Sözleşmesinin Askıda Olduğu Dönemde İşçi Hakkında Alınan Disiplin Kurulu Kararının Uygulanabilirliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.44, 2020, s.38.
[38] ŞAKAR, s.211; AKI, s.255.
[39] AKI, s.255.
[40] CANBOLAT / YARDIMCIOĞLU, s.33; SÜZEK, s.266.
[41] SÜZEK, Sarper, "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler", DEÜHFD, C.9, Özel S., 2007, s.115. (Ücretsiz İzin); YILDIZ, s.67-68.
[42] SÜZEK, (Ücretsiz İzin) s.123.

Mevsimlik işler söz konusu olduğunda ise senenin belirli periyotlarında çalışma gerçekleştirildiğinden; çalışmanın sona erdirildiği ve tekrar çalışmaya başlanıldığı dönem arasında iş sözleşmesinin "askı halinde" olduğu öğreti ve Yargıtay tarafından benimsenmektedir.[43] Aşağıdaki açıklamalarımız bu kapsamda mevsimlik iş sözleşmeleri bakımından askı haline ilişkin olarak yapılacaktır.

B. Sözleşmenin Askıya Alınması

Mevsimlik işler bakımından belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması veya belirli süreli iş sözleşmesinin üst üste akdedilmesiyle zincirleme iş sözleşmesine dönüşmesi halinde; sözleşme mevsim sonunda kendiliğinden sona ermemekte, bir sonraki yılın iş sezonuna kadar askıda kalmaktadır.[44] Mevsimlik işlerde iş akdinin askıya alınması sürecinde akit varlığını korumaktadır.

Mevsimlik işler bakımından askıya alınan tarafların temel edimleri olduğundan; bir sonraki mevsim başlangıcına kadar işçi iş görme borcundan, işveren de ücret ödeme borcundan karşılıklı olarak kurtulmaktadır.[45] Nitekim mevsimlik iş akdinin askı süresi boyunca işçinin başka bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işinde çalışması da mümkündür.[46] Ancak askı döneminde başka bir işveren bünyesinde çalışma söz konusu olur ise; işçinin askı dönemindeki kıdemi, mevsimlik olarak çalıştığı işyerindeki kıdemine eklenemeyecektir.[47]

Son olarak iş görme edimi her ne kadar askıya alınmış olsa dahi tarafların iş görme ve ücret ödeme dışındaki sözleşmeden doğan diğer borçları askı süresince devam etmektedir. Buna göre; işveren, iş sözleşmesi askıya alınmış mevsimlik işçiler ile alınmamış mevsimlik işçiler arasında eşit işlem borcuna uygun davranmakla yükümlüdür.[48] Ayrıca işçide mevsimlik iş sözleşmesinin askıda kaldığı dönemde işverenine hukuki açıdan bağlı kalmayı sürdürmekte olduğundan işverenin talimatlarına uymakla yükümlü olmaya devam edeceği gibi sözleşme devam ettiği için sözleşmeden kaynaklanan sadakat borcuna uymakla da yükümlü olacaktır.[49]

---

[43] YILDIZ, s.67.
[44] CANBOLAT / YARDIMCIOĞLU, s.38; AKI, s.250; YILDIZ, s.74;
[45] AKI, s.255; BÜYÜKTARAKÇI, s.77; SÜZEK, (Ücretsiz İzin), s.120.
[46] AKI, s.263; BÜYÜKTARAKÇI, s.78.
[47] AKI, s.263.
[48] BÜYÜKTARAKÇI, s.79.
[49] YARDIMCIOĞLU, s.114.

C. Askı Halinin Sona Ermesi ve Tarafların Durumu

Mevsimlik işlerde, mevsim başlangıcında sözleşmenin askı hale sona ermekle birlikte; bu sona erme hali işçi ve işveren açısından farklı neticelere yol açmaktadır. Bu kapsamda öncelikle askı dönemi içerisinde iş akdi varlığını koruduğundan, tekrar bir akit yapılmasına gerek kalmaksızın; işverenin ücret ödeme borcu, işçinin de iş görme borcu yeniden canlılık kazanmaktadır.[50]

İlk olarak, askı halinin fesih işlemi niteliğinde olmadığı ancak; bir sonraki sene mevsim başında işe çağrılmama veya işe başlatılmama halinde iş akdinin işverence feshedilmiş sayılacağı güncel tarihli Yargıtay[51] kararlarında da kabul edilmektedir. Ancak geçmiş tarihlerde mevsim bitiminde sözleşmesi askıya alınan işçinin bir sonraki mevsim başında işveren tarafından işe çağrılmaması halinin; mevsim başlangıcında işveren tarafından sözleşmenin feshi olarak mı yorumlanacağı yoksa askı zaman diliminin tarafların zımni anlaşması ile uzatıldığı şeklinde mi yorumlanacağı tartışmalara konu olmuştur.[52]

Yargıtay[53] 2006 tarihli bir kararında; *"…tarafların açık rızaları ile uygulanan askı süresinden sonra iki askı süresi daha geçtikten sonra toplam üç askı süresi sonunda işçi işbaşı yaptırılmamış ise üçüncü askı süresinin sonundaki mevsim başında işbaşı yaptırılmayan veya açık anlaşma ile askı süresi uzatılmayan işçinin askı süresinin ve hizmet akdinin sona erdiğinin kabulü gerekir."* ifadelerine yer verilmiştir. Yargıtay'ın askı süresinin birden fazla mevsim dönemini kapsayacağı şeklindeki geçmiş tarihli kararını eleştiren AKI'ya göre de; mevsim sonunda askıya alınan iş akdinin, gelecek dönem başında işverence işçinin işe çağırılmaması halinde feshedilmiş sayılacağı savunulmaktadır.[54] SÜZEK ise, askı döneminin sınırını objektif iyi niyet kurallarının oluşturduğunu; bu kapsamda iş ilişkisinin devamının işçi tarafından beklenemez hale gelmesi halinde haklı nedenle fesih hakkının doğacağını savunmaktadır.[55]

---

[50] AKI, s.256; BÜYÜKTARAKÇI, s.81.
[51] Y9HD, 2021/11990 E., 2021/16167 K., 07.12.2021 T. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2021-11990.htm&kw=mevsim+askı&cr=yargitay#fm (E.T.: 20.03.2022); Y9HD, 2017/19047 E., 2021/89 K., 11.01.2021 T. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-19047.htm&kw=mevsim+askı&cr=yargitay#fm (E.T.: 20.03.2022)
[52] YILDIZ, s.47.
[53] Y9HD, 2006/21611 E., 2006/22886 K., 15.09.2006 T. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2006-21611.htm&kw=mevsim+ask%C4%B1+%C3%B6rt%C3%BCl%C3%BC&cr=yargitay#fm (E.T.:24.03.2022)
[54] AKI, s.262.
[55] SÜZEK, s.507.

İkinci olarak, iş akdi askıda olan işçi açısından askı durumunun sone erebilmesi için mevsim başında işverence işe davet edilmesi zaruridir. Yargıtay[56] tarafından da benimsendiği üzere, işçiye işe başlama çağrısının, işçiye ulaşabilecek araçlar ile makul ve dürüst işverenden beklenen özen gösterilerek gerçekleştirilmesi gerekmektedir.[57] Bu kapsamda işveren ve işçi çalışmanın başlangıcı konusunda aralarında anlaşma yapmışlar veyahut o bölgenin ve mevsimlik işin gereği belirlenen bir çağrı şekli varsa işverenin bu şekilde çağrı yapması yeterli olacaktır.[58] İş sözleşmesinde bir hüküm bulunmuyor ise hak kaybı yaşanmasının önüne geçmek adına, çağrı yapılırken, tebligat yolunun seçilmesi daha uygun olacaktır.[59] Bu çağrı, var olan iş akdine dayanılarak işçinin ifaya davet edilmesi anlamını taşımaktadır.[60] İşçi ancak bu çağrıya rağmen işe başlamaz ise işveren iş akdini devamsızlık sebebi ile feshedebilecektir.[61]

Son olarak işveren açısından mevsimlik iş akdinin askı halinin söz konusu olabilmesi için öncelikle gelecek mevsimde işçiyi işe başlatmayacağını bildirmemiş olması gerekir; zira bu durumda akdin askıya alınması değil, İş Kanunu'nun 17'nci maddesi kapsamında akdin feshi söz konusu olmaktadır.[62]

---

[56] *"...Mevsimlik işlerde, iş mevsimi başında işverenin işçileri usulüne uygun olarak işe davet etmesi gerektiği, aksi durumda iş sezonunun başlaması ile işyerinde çalışmanın sürdürülmesi halinde işe davet edilmeyen işçiler açısından iş sözleşmesi işverence feshedilmiş olacağından, işveren ihbar ve kıdem tazminatı ödemek zorunda olduğu, Yargıtay içtihatlarına göre; mevsimlik işlerde, işverenin, iş mevsimi başında işçileri usulüne uygun olarak işe davet etmesi gerekmekte olup, işçilerin usulüne uygun olarak işe davet edildiklerine dair ispat yükü işveren üzerinde olup, yeni iş sezonunda usulüne uygun olarak işe çağrılmayan işçinin, iş akdinin işverence sona erdirildiği, usulüne uygun şekilde işe davet edildiği halde işe başlamayan mevsimlik işçinin iş akdini kendisinin sona erdirdiği kabul edildiği, işçilik alacaklarına dair davalarda, iş akdinin haklı sebeple işveren tarafından feshedildiğini, yada işçi tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğine dair ispat yükünün davalı işveren üzerinde olduğu..."* bkz.Y9HD,2017/4009E.,2018/2870K.,15.02.2018T.https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-4009.htm&kw=mevsim+yaz%C4%B1l%C4%B1&cr=yargitay#fm (E.T.:24.03.2022)

[57] AKI, s.255; YILDIZ, s.49.

[58] BÜYÜKTARAKÇI, s.85.

[59] BÜYÜKTARAKÇI, s.86.

[60] AKI, s.255; BÜYÜKTARAKÇI, s.84.

[61] BÜYÜKTARAKÇI, s.84.

[62] BÜYÜKTARAKÇI, s.84-85.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİNİN HİZMET SÜRESİNİN ESAS ALINDIĞI HAKLAR BAKIMINDAN MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMELERİ

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI

Anayasal bir hak olan dinlenme hakkı, AY'nın 50'nci maddesinin 3'üncü fıkrasında; "*Dinlenmek çalışanların hakkıdır*" hükmü ile düzenlenmiştir. Ayrıca aynı maddenin 4'üncü fıkrasında, ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir. Bu kapsamda İş Kanunu 53 ve devamı hükümlerinde yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

A. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hukuki Niteliği ve Kazanma Koşulları

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin sürelerini düzenleyen İş Kanunu'nun 53'üncü madde hükmünde, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az 1 yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verileceği belirtilerek yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği emredici hükümle vurgulanmıştır. Bu sebeple, işçi herhangi bir ücret karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez veya başkasına devredemez.[63] Yıllık ücretli izin hakkının kullandırılması mutlak emredici nitelikte olmasına rağmen; izne hak kazanma koşulları Yargıtay[64] kararlarında da yer aldığı üzere, nispi emredici nitelikte olup; işçi lehine düzenlenebilmektedir.[65] Nitekim yıllık ücretli izin hakkı, niteliği gereği işçinin dinlenmesine hizmet eden ekonomik ve sosyal Anayasal bir haktır.[66]

İşverenin işçiye yıllık ücretli izin verme borcu, iş akdinden doğan bir yan edim niteliğinde bir yükümlülük olup; işçinin izinli olduğu zaman diliminde iş görme borcundan kurtulmasını sağlayan özel hukuk hakkıdır.[67] İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için İş Kanunu'nun 53'üncü maddesinde öngörülen belirli şartların oluşması gerekmektedir. Buna göre öncelikle işçinin, işin ve işyerinin; kişi, yer, iş türü ve zaman bakımından İş Kanunu kapsamında olması, ikinci olarak işçinin işyerinde

---

[63] SÜZEK, s.826.

[64] *"...Şüphesiz, yıllık ücretli izne ilişkin Kanun hükmü nisbi emredici nitelikte olup, gerek iş sözleşmeleri gerekse toplu iş sözleşmeleri ile aksinin kararlaştırılması mümkündür...."* bkz. Y9HD, 2021/11990E., 2021/16167K., 07.12.2021T. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2021-11990.htm&kw=nispi+emredici+mevsim&cr=yargitay#fm (E.T:26.03.2022)

[65] OKUR, s.309; BODUR YÜCEL, Mehtap, "Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları", İş ve Hayat Dergisi, C.1, S.2, 2015, s.135.

[66] URHANOĞLU, İştar, "Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmanın Bir Koşulu Olarak Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliğinin Yıllık Ücretli İzne Elverişli Olması", SDÜHFD, C.11, S.2, 2021, s.647; YARDIMCIOĞLU, s.316; BÜYÜKTARAKÇI, s.56.

[67] BÜYÜKTARAKÇI, s.56.

çalışmaya başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de dâhil edilmek sureti ile en az bir sene çalışmış olması ve işin niteliklerinden ötürü bir seneden az süren mevsimlik ve kampanya işlerinden olmaması gerekmektedir.[68] Nitekim İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamına tümüyle girmeyen her işteki çalışma TBK'nın ilgili hükümlerine tabi olacağından; temelde İş Kanununa tabi olan ancak yıllık izinden dışlanan mevsimlik işlerde TBK'nın uygulanacağı ifade edilmektedir.[69] Ayrıca yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından işçinin belirli ya da belirsiz süreli iş akdi ile çalışması önem arz etmemekte; iş yerinde bir yıl belirli süreli iş akdiyle çalışan işçi de izne hak kazanmaktadır.[70]

B. Mevsimlik İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Çalışma konumuz olan mevsimlik iş akitleri kapsamındaki bir yıldan az süren mevsimlik işler bakımından; İş Kanunu'nun 53/3'üncü maddesi ile mevsimlik işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümleri kapsamında yıllık ücretli izin kullanma ve buna dayanarak ücret alacağı talebinde bulunamayacaktır. Yargıtay'ın konuya ilişkin kökleşmiş kararları da, mevsimlik olarak çalışan işçinin yasadan kaynaklanan ücretli izin hakkının bulunmadığı yönündedir.[71] Bu kararlara bakıldığında yılın ancak birkaç ayında çalışan mevsimlik işçilerin yılın tamamında çalışan işçiler gibi dinlenme ihtiyaçlarının olmadığı düşüncesine dayanmaktadır.[72]

Yasal düzenlemeler uyarınca mevsimlik işçi, yıllık ücretli izne hak kazanamadığından; yapılan işin mevsimlik iş niteliğinde olup olmadığının tespit edilmesi önem arz etmektedir. Fakat bazı eski tarihli Yargıtay kararlarında, işin niteliği değerlendirmeksizin yalnızca bir seneden az sürmesi sebebiyle çalışma mevsimlik iş

---

[68] URHANOĞLU, s.652; BÜYÜKTARAKÇI, s.57-58.
[69] URHANOĞLU, s.653.
[70] SÜZEK, s.826-827; BÜYÜKTARAKÇI, s.57.
[71] "*4857 Sayılı İş Kanunu'nun 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. Yılın çalışılmayan bölümünde işçi bu hakkını kulanmış olup, yasa koyucunun mevsimlik işte yıllık izin öngörmemiş olmasının temel gerekçesi de çalışılan süre itibarıyla dinlenme ihtiyacının ortaya çıkmamış oluşudur. 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. Bu durumda 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."* bkz. YHGK, 2016/7-2662E., 2021/544K., 29.04.2021T. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2016-7-2662.htm&kw=mevsim+yıllık+izin&cr=yargitay#fm (E.T.: 27.03.2022)
[72] BODUR YÜCEL, s.135.

olarak nitelendirilmekte ve işçinin yıllık ücretli izin hakkının bulunmadığına karar verilmektedir.[73] Örnek olması açısından bir kararında Yargıtay, davacı işçinin silindir operatörü olarak çalışmasını mevsimlik çalışma sayarak; işin, mevsimlik iş nitelikleri taşıyıp taşımadığını araştırmamıştır.[74] Öğretide işin niteliğine bakılmaksızın sadece işin süresi göz önünde tutularak verilen bu kararlar eleştirilmektedir. [75]

Son olarak, mevsimlik işin bitiminde işçinin sürekli olarak o iş yerinde çalışmaya başlaması söz konusu olur ise; çalışılan mevsimlik iş süresinin yıllık izin hesabında dikkate alınıp alınamayacağı hususu önem arz etmektedir. Zira işçinin mevsimlik dönemde çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen yıllık ücretli izne hak kazanmada sürenin hesaba katılıp katılmayacağı tartışmalıdır.[76] Kanunda konuya ilişkin herhangi bir açıklık bulunmaması nedeniyle öğretide ikili ayrım yapılarak bu husus açıklanmaya çalışılmaktadır.[77] İkili ayrımla alakalı açıklama yapmaya başlamadan önce, yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeler nispi emredici nitelikte olduğundan bu durumda da taraflar bu sürenin hesaba katılacağını aralarında anlaşarak kararlaştırabilecekleri söylenebilir.[78] Ancak taraflar kararlaştırmamışlar ise; mevsimlik işin bitiminden sonra ara verilmesi halinde aynı işverenin yanında daimi olarak çalışmaya başlanırsa mevsimlik işte çalışılan sürenin yıllık izne hak kazanmada hesaba katılmaması gerektiği; ancak hiç ara verilmeksizin işe başlanırsa hesaba katılması gerektiği savunulmaktadır.[79] Yargıtay kararlarında ise belirtilen şekilde bir ayrıma dikkat edilmeksizin, mevsimlik işte geçirilen sürenin yıllık iznin hesabında dikkate alınmayacağına karar verilmiştir.[80] Ancak mevsimlik işteki hizmet süresinin yıllık izin gün sayısının belirlenmesinde dikkate alınacağı Yargıtay[81] kararlarında hüküm altına alınmıştır.

---

[73] OKUR, s.313; URHANOĞLU, s.656-657; BÜYÜKTARAKÇI, s.61.
[74] BÜYÜKTARAKÇI, s.61'dan Naklen, Y9HD, 1993/8652E., 1993/16864K., 22.11.1993T.
[75] OKUR, s.313; URHANOĞLU, s.656-657; BÜYÜKTARAKÇI, s.61.
[76] OKUR, s.313; BÜYÜKTARAKÇI, s.64-65.
[77] OKUR, s.313; BÜYÜKTARAKÇI, s.65.
[78] OKUR, s.313; BÜYÜKTARAKÇI, s.65.
[79] OKUR, s.313.
[80] "*Davacının önceki yıllardaki çalışmaları kısa süreli ve mevsimlik olduğu halde 1996 yılından itibaren yılda 11 ay ve daha fazla çalıştığı belirlenmektedir. Buna rağmen mevsimlik çalışıldığı dönemin de izin ücreti hesabında nazara alınması hatalıdır."* bkz. Y9HD 2006/368E., 2006/20076K., 06.07.2006T., https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2006-368.htm&kw=`2006/20076`&cr=yargitay#fm (E.T.:27.03.2022);
[81] **"***işçinin mevsimlik dönemde geçen kıdemi, daha sonra izne hak kazandığı dönemde izin süresinin belirlenmesine esas kıdeminin tespitinde dikkate alınmalıdır."* bkz. YHGK. 2015/22-3938E., 2019/565K., 16.05.2019T., https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2015-22-3938.htm&kw=mevsimlik+y%C4%B1ll%C4%B1k+izin+g%C3%BCn+say%C4%B1s%C4%B1&cr=yargitay#fm (E.T.:19.04.2022)

6098 sayılı TBK 422-425'inci maddeleri arasında yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmektedir. Anılan Kanunun 422'nci maddesi uyarınca işveren en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta yıllık ücretli izin vermekle yükümlü tutulmuştur. Bu kapsamda İş Kanununda yıllık ücretli izin hakkı tanınmamış olan mevsimlik işçiler Borçlar Kanununa tabi olarak çalışmakta iseler TBK'ya göre yıllık ücretli izinden faydalanabileceklerdir.[82] Örnek vermek gerekir ise; 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde mevsimlik tarım işlerinde çalışan işçiler hakkında Türk Borçlar Kanununun yıllık ücretli izne ilişkin hükümleri göz önünde bulundurulacaktır.[83]

II. İHBAR TAZMİNATI

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş akdini bildirim şartına uymayarak usulsüz şekilde fesheden tarafın ödemesi gereken tazminat türü olarak tanımlanmaktadır.[84] İş Kanunu'nun 17/4'üncü maddesi uyarınca, bildirim süresine uymayan tarafın bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olduğu hüküm altına alındığından; ihbar tazminatının çift yönlü olduğu ve hem işçi hem de işverence istenebileceği anlaşılmaktadır.[85]

Öncelikle mevsimlik işler söz konusu olduğunda, belirli veya belirsiz süreli iş akdi ile çalışma yapılması mümkündür. Ancak ihbar tazminatının söz konusu olabilmesi için ya belirsiz süreli iş akdi ya da belirli süreli iş akdinin zincirleme akit halini alması gerekir. Bu kapsamda belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan mevsimlik işçinin iş sözleşmesinin mevsim bitiminde, süre tanınmaksızın, feshedilmesi halinde; yahut işçinin iş sözleşmesini süre tanımaksızın feshetmesi durumunda karşı taraf lehine ihbar tazminatına hükmedilecektir.[86] Feshin karşı tarafa iletilmesinde bildirim süresinin mevsimin sona ermesine kadar tamamlanması durumunda, iş sözleşmesi de mevsimin sonunda sona erecektir. Ancak bildirim sürelerinin mevsim dönemini aşması ya da bildirimin mevsim sona erdiği tarihte yapılması halinde bildirim süresinin askı döneminde işlememesi nedeniyle bu durumun neticeleri önem kazanmaktadır.[87]

---

[82] YÜCEL, s.142.
[83] YARDIMCIOĞLU, s.333.
[84] SÜZEK, s.534.
[85] BÜYÜKTARAKÇI, s.110.
[86] YÜCEL, s.140.
[87] YÜCEL, s.140; BÜYÜKTARAKÇI, s.113-114.

Bu kapsamda işveren işçinin işini sonlandırmak niyetinde ise, bildirim sürelerini mevsimin süresine sığacak şekilde yapmalı yahut mühlete ait ücreti peşin ödemelidir.[88] Aksi takdirde bildirim süreleri ancak bir sonraki mevsim başlangıcından itibaren işlemeye başlayacaktır ve gelecek mevsimde işçi işe başlamak istemesine rağmen işveren kendisine iş verilmezse iş akdi bildirim sürelerine uyulmaksızın haksız feshedilmiş sayılacaktır.[89]

Bildirim önellerin hesabında askıda geçen sürenin dikkate alınıp alınmayacağı hususunda bir tartışma vardır. Doktrinde bir görüş, mevsimlik işlerin niteliği dikkate alındığında; bildirim önellerinin hesabında askıda kalan sürenin de hesaba katılması ve iş akdinin süresinin esas alınması gerektiğini savunmaktadır.[90] Doktrinde bir başka görüş ise mevsimlik işlerde mevsim dışında kalan sürelerin çalışma süresinin hesabında göz önünde bulundurulmaması gerektiğini ve böylece mevsimlik işçinin her sene sadece çalışmış olduğu süreler toplanmak suretiyle bildirim önellerinin hesaplanmasının uygun olacağını savunmaktadır.[91] İşçiye veya işverene tanınacak olan ihbar öneli işçinin o işyerinde çalıştığı kıdemine göre belirlendiğinden ve Yargıtay[92] kararlarında da askıda geçen sürenin işçinin kıdeminde dikkate alınmayacağı ifade edildiğinden ihbar önelleri hesaplanırken askı geçen süre dikkate alınmayacaktır.

Son olarak mevsimlik işçinin sözleşmenin askıya alındığı sürenin sonunda diğer bir deyişle bir sonraki mevsim başlangıcında işveren tarafından çağırılmaması ya da çağırıldığı halde iş başı yaptırılmaması halinde işçinin ihbar tazminatına hak kazanacağı Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir.[93] Mevsimlik işlerde işçinin kıdemine göre bildirim sürelerinin hesaplanması hususu, bir sonraki başlığımız olan

---

[88] YÜCEL, s.140-141.
[89] YÜCEL, s.141; BÜYÜKTARAKÇI, s.114.
[90] YÜCEL, s.141; BÜYÜKTARAKÇI, s.114-115.
[91] YÜCEL, s.141; BÜYÜKTARAKÇI, s.114-115.
[92] Y9HD., 2017/7395 E., 2017/19354 K., 29.11.2017 T. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-7395.htm&kw=askı+kıdem+mevsim&cr=yargitay#fm (E.T.:18.04.2022)

[93] *"Mevsimlik olarak çalışan ve iş sözleşmesi 14.5.1998 tarihinde askıya alınan davacı, bir sonraki dönemde işe alınmayarak iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. İş sözleşmesinin askıda iken fesih işleminin fiilen çalışma olmadığı, işin bildirimli olduğu, ihbar tazminatının ödenmeyeceği gerekçesi yerinde değildir. Zira mevsimlik işlerde önel kullandırılamayacağına dair bir kural yoktur. İşveren işe davet etmeyerek iş sözleşmesini 1475 Sayılı Yasanın 13. maddesi uyarınca feshetmiş bulunduğundan ihbar tazminatı ödemek zorundadır."* bkz. Y9HD. 2003/8914E., 2003/20316K., 8.12.2003T. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2003-8914.htm&kw=`2003/8914`&cr=yargitay#fm (E.T.: 27.03.2022)

"kıdem tazminatı" bölümünde ele alınacağından; bu hususa tekrara düşmemek adına bu bölümde değinilmemiştir.

III. KIDEM TAZMİNATI

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesine göre kıdem tazminatı, işyerinde bir yıldan fazla süreyle çalışmış olan işçinin iş akdinin Kanunun 25/2'inci maddesi kapsamında sayılan haller dışında herhangi bir sebeple işverence usulsüz olarak feshedilmesi durumunda işçiye işyerinde çalıştığı süre ve ücreti dikkate alınarak ödenmesi gereken tazminat türü olarak tanımlanmaktadır.[94] Kanun maddesi uyarınca, işçinin işe başladığı tarihten itibaren akdin devamı süresince geçen her tam yıl için işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceğinden; işçinin kıdem süresi işe başladığı günden iş akdinin sonlandırıldığı güne kadarki zaman dilimini ifade etmektedir.[95]

Çalışma konumuz olan mevsimlik işler bakımından çalışma şartları ve işin niteliği farklılık arz ettiğinden belirsiz süreli iş akdi veya zincirleme iş akdi ile çalışan mevsimlik işçiler bakımından Kanunda sayılan koşullar oluşur ise kıdem tazminatının söz konusu olabileceğini öncelikle ifade etmemiz gerekmektedir. Bu kapsamda esasen mevsimlik işlerde çalışan işçilerin kıdem süresinin hesaplanması hususu, Yargıtay kararlarına çokça konu olmuş ve öğretide de tartışmalara yol açmıştır. Yargıtay mevsimlik işler bakımından askı sürelerinin kıdem süresine dahil edilmemesi yönünde kararlar vermektedir.[96] Öğretide ise ÇENBERCİ, NARMANLIOĞLU ve MOLLAMAHMUTOĞLU gibi yazarlar Yargıtay kararlarına paralel bir şekilde, askı

---

[94] SÜZEK, s.734.
[95] YILDIZ, s.49.
[96] "*…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."*
bkz. Y9HD., 2017/7395 E., 2017/19354 K., 29.11.2017 T. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-7395.htm&kw=askı+kıdem+mevsim&cr=yargitay#fm (E.T.:27.03.2022)

süresinin kıdem süresine dahil edilmemesi gerektiğini savunmaktadır.[97] Diğer bir görüşü savunan SÜZEK, ÇELİK ve YILDIZ'a göre ise, İş Kanunu'nun 14/1'inci maddesi uyarınca, hizmet akdinin devamı süresi esas alınarak kıdem süresi belirleneceğinden; mevsim sonunda da iş akdi sona ermeyip sadece askıda kalmakta olduğundan askı süresinin de işçinin kıdeminden sayılması gerekmektedir.[98] Konuya ilişkin öğretide görüş birliği bulunmamakla beraber; askı sürecinde iş akdi varlığını devam ettirdiğinden ve Kanunda bu süreye ilişkin istisna hükmü de yer almadığından askı süresinin kıdeme esas sürede dikkate alınması gerektiği kanaatindeyiz. Ayrıca Yargıtay kararlarında[99] yer aldığı üzere, mevsimlik işçinin mevsimlik işten daimi işe geçişte; mevsimlik işteki çalışması, kıdem süresinin hesaplanmasında dikkate alınmaktadır.

Mevsim süresinin sonunda işveren ihbarda bulunarak işçisini gelecek dönemde çalıştırmayacağını bildirir ise; aralarındaki akit mevsim sonunda sona erecek ve işçi ihbar tazminatına hak kazanmasa da koşulları oluşmuş ise kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.[100] Bir sonraki mevsim başında işverence işe çağrılmayan işçi, koşulları oluştuğu takdirde kıdem tazminatına hak kazanacaktır.[101] Bu aşamada işçinin iş akdinin askıya alındığı tarihteki ücretinin mi yoksa işe başlatılmadığı mevsim başında ödenmesi gereken ücretinin mi kıdem tazminatının hesabında esas alınacağı önem arz etmektedir. Yargıtay kararlarında, işçinin kıdem tazminatı hesaplanırken iş akdi askıya alındığı tarihteki işçinin ücretinin esas alınması gerektiği ifade edilmektedir.[102]

---

[97] BÜYÜKTARAKÇI, s.126-127; YÜCEL, s.148-149.
[98] BÜYÜKTARAKÇI, s.124-125.
[99] *"Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz." bkz.* Y9HD. 2021/595E., 2021/4658K., 23.02.2021T. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2021-595.htm&kw=mevsimlik+ihbar+ask%C4%B1&cr=yargitay#fm (E.T.:18.04.2022)
[100] BÜYÜKTARAKÇI, s.124-125.
[101] BÜYÜKTARAKÇI, s.131.
[102] "*…Davacının kıdem tazminatına hak kazandığı yönünde yerel mahkeme kararı yerinde olmakla birlikte, hesaplamada davacının iş sözleşmesinin askıya alındığı tarihteki ücretinin dikkate alınmamış oluşu hatalı olmuştur. Yeni mevsim başlangıcında davacı işçi işe çağırılmış olsaydı ödenmesi gereken ücrete göre kıdem tazminatı hesabı doğru olmaz. Son olarak davacının iş görme edimini yerine getirdiği ve karşılığında ücrete hak kazandığı 1999 yılındaki ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesabı yapılmalıdır."*
bkz. Y9HD. 2006/29970E., 2007/16103K., 22.05.2007T., *https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2006-29970.htm&kw=`2006/29970`&cr=yargitay#fm (E.T.: 27.03.2022)*

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ VE NETİCELERİ

I. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDAKİ İŞÇİLER AÇISINDAN SONA ERMESİ

İş güvencesine ait hükümler İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde; "*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır*." şeklinde düzenlenmektedir. Bu kapsamda iş güvencesi kapsamına giren işçi bakımından işverenin fesih hakkı sınırlandırılmış ve iş akdinin feshi için hem geçerli nedene dayanma zorunluluğu hem de feshe ilişkin özel bir prosedür öngörülmüştür.[103]

A. İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanabilmesinin Şartları

İş güvencesi hükümlerinden faydalanılarak işçinin iş akdinin geçerli bir nedene dayanılarak feshedilebilmesi için öncelikle çalışılan iş yerinde otuz veya daha fazla işçinin çalışıyor olması gerekmektedir. Otuz işçi ölçütünün içerisine belirli veya belirsiz süreli, tam veya kısmi süreli sözleşmelerle çalışan işçiler ya da çeşitli sebeplerle sözleşmesi askıda olan işçiler de dâhil edilmektedir.[104]

İkinci koşul işçinin en az altı aylık kıdeme sahip olması olup; kıdem hesabında aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen çalışma süreleri esas alınmaktadır. Ayrıca işçinin belirsiz süreli iş akdi ile çalışması üçüncü koşuldur ve belirli süreli iş akdi ile çalışan işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanması Yargıtay kararlarında da ele alındığı üzere mümkün görünmemektedir.[105]

B. Mevsimlik İşler Bakımından İş Güvencesi Hükümleri

Mevsimlik işlerde çalışan işçiler işyerinde belirsiz süreli iş akdi ile çalışıyorsa, işyerindeki kıdemi altı aydan çoksa ve iş yerinde otuz ya da daha fazla işçi istihdam ediliyorsa; bu şartlara sahip mevsimlik işçiler iş güvencesi hükümlerinden

---

[103] BÜYÜKTARAKÇI, s.98.
[104] SÜZEK, s.555.
[105] "*Somut olayda belirli süreli hizmet akdi mevcut olduğundan feshin geçersizliğine işe iade ve tazminat isteklerinin reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.*" bkz. Y9HD. 2003/18234E., 2003/17604K., 23.10.2003T.,https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2003-18234.htm&kw=`2003/18234`&cr=yargitay#fm (E.T.:28.03.2022)

yararlanabileceklerdir.[106] Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerinde mevsimlik işçilerin iş güvencesinden faydalanmayacağına ilişkin bir kural bulunmadığından; işçi lehine yorum ilkesi gereğince de mevsimlik işçilerin iş güvencesinden faydalanabileceklerini söylemek mümkündür.[107] Yargıtay kararlarında da mevsimlik işçilerin Kanunda sayılan koşulların oluşması halinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği ifade edilmektedir.[108]

Bu kapsamda işveren tarafından iş güvencesi kapsamı içinde yer alan mevsimlik işçinin belirsiz süreli olan iş akdi, hem mevsim döneminde hem de iş akdinin askıya alındığı dönemde geçerli bir neden olmaksızın feshedilemeyecek olup; işçiye geçerli fesih sebebi, fesih bildiriminde yazılı olarak belirtilmesi gerekmektedir.[109]

Bu kapsamda İş Kanunu'nun 20'nci maddesi uyarınca, iş akdi feshedilen mevsimlik işçi de fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurabilmektedir. Mevsimlik işte işçinin çalıştığı süreçte fesih bildirimi yapılır ise; bir aylık süre herhangi tartışmaya neden olmaksızın işleyecektir ancak askı süresi bitiminde işçinin işveren tarafından işe çağrılmaması durumunda işçinin bir aylık dava açma süresinin başlangıcının belirlenmesi gerekmektedir.[110] Bu durumda Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, işçinin itirazını mevsimlik işin başladığı tarihten itibaren bir aylık sürede yapması gerektiği; ancak başlama tarihinin işçi tarafından bilinmediği durumlarda, bir aylık hak düşürücü sürenin işçinin işe davet edilmediğini öğrendiği tarihten itibaren başlayacağı kabul edilmektedir.[111]

---

[106] BÜYÜKTARAKÇI, s.103.

[107] SÜZEK, s.267.

[108] *"Mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. vd. maddelerinde düzenlenen feshin geçerli sebebe dayandırılması, sözleşmenin feshinde usul, fesih bildirimine itiraz ve usulü ile geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları hükümlerinden yararlanırlar. Buna göre mevsimlik işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması, işyerindeki kıdeminin 6 aydan fazla olması, işveren vekili olmaması ve işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalışması halinde, iş güvencesi olarak belirtilen bu hükümlerden yararlanacaktır."* bkz. Y9HD., 2007/27145E., 2008/26149K., 10.10.2008T., https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2007-27145.htm&kw=`2007/27145&cr=yargitay#fm (E.T.:28.03.2022)

[109] BÜYÜKTARAKÇI, s.103; *"Dairemizin süreklilik kazanan uygulamasında, mevsimlik işlerde fesih tarihi, mevsimin bittiği tarih değil, sonraki başlangıç döneminde işe çağrılmama tarihi kabul edilmekte ve işçi lehine ihbar tazminatına karar verilmektedir. Davacı ile davalı arasındaki iş ilişkisi belirsiz sürelidir. Davacı iş güvencesi kapsamından kalmaktadır. 4857 sayılı yasanın 19. maddesi uyarınca "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. " Davalı işveren yeni dönemde işe çağırmamada yazılı bir fesih bildiriminde bulunmamıştır."* bkz.Y9HD., 2004/21961E., 2005/110K., 10.01.2005T., https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2004-21961.htm&kw=`2004/21961`&cr=yargitay#fm (E.T.:28.03.2022)

[110] YILDIZ, s.51; BÜYÜKTARAKÇI, s.104-105.

[111] *"Kural olarak mevsimlik işlerde, mevsim başında işçi işe davet edilmediği takdirde, itirazın mevsimlik işin başladığı tarihten itibaren bir aylık süre içinde yapılması gerekir. Ancak işe başlama tarihinin mevsimlik işçi*

Son olarak iş güvencesi kapsamı dışında kalan iş akitlerinin feshinde ise işveren bakımından fesih serbestisine getirilen tek sınır fesih hakkının kötüye kullanılması olup; iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin iş akitleri herhangi bir neden gösterilmeksizin feshedilebilmektedir.[112]

II. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ

Önceki başlıklarımızda açıkladığımız üzere, mevsimlik iş akitlerinin askıya alınması iş akdini sona erdirmemekte; askı dönemi içerisinde sadece tarafların edimleri askıya alınmaktadır. Askı sürecinin sona ermesi diğer bir deyişle yeni mevsim başlangıcında, işçinin işe çağrılmaması veya mevsimlik işçinin işe çağrılmasına rağmen gitmemesi halinde iki ayrı durum içinde hem işçi hem de işveren açısından haklı nedenle fesih sebepleri oluşmaktadır.[113]

A. İşçinin Çağırıldığı Halde İşe Gitmemesi

Yeni mevsim başlangıcında davet edilmesine rağmen mevsimlik işçi işe gelmez ise, işçi izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın iş görme edimini ifa etmediğinden işveren iş akdini İş Kanunu'nun 25/2-g maddesine dayanarak haklı sebeple feshedebilecektir.[114] Konuya ilişkin Yargıtay kararlarında da; davet edildiği halde işbaşı yapmayan işçinin iş sözleşmesinin devamsızlık sebebiyle işveren tarafından haklı sebeple feshedilmiş veya işçi tarafından bozulmuş sayılacağı ifade edilmiştir.[115]

Ayrıca mevsimlik işçi askı döneminde başka bir işyerinde çalışabilecek olup; ancak mevsim başlangıcında mevsimlik işine çağrılması halinde eski işyerine dönmesi

---

tarafından bilinmesi gerekir. İşçi tarafından işe başlama tarihinin bilinmediği durumda, işçinin davet edilmediğini öğrendiği tarihten itibaren veya işçinin işe başlatılması istemini içeren isteminin yerine getirilmemesi halinde, getirilmeme tarihinden itibaren bir aylık dava açma süresinin kabul edilmesi gerekir."
bkz. Y9HD., 2007/22822E., 2007/21283K., 02.07.2007T., https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2007-22822.htm&kw=`2007/22822`&cr=yargitay#fm (E.T.:28.03.2022)

[112] YILDIZ, s.51.

[113] BÜYÜKTARAKÇI, s.106.

[114] YILDIZ, s.52; BÜYÜKTARAKÇI, s.106.

[115] Y9HD., 2017/8205E., 2018/12612K., 05.06.2018T., https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-8205.htm&kw=mevsim+hakl%C4%B1+neden+%C3%A7a%C4%9Fr%C4%B1ld%C4%B1%C4%9F%C4%B1+halde&cr=yargitay#fm (E.T.:28.03.2022)

gerekmektedir.[116] Bu durumda işçi işe başlamaz ise iş akdini haksız feshetmiş sayılacaktır.

B. İşverenin Çağrıda Bulunmaması

Mevsim başında işveren bildirimde bulunma gerekliliğine rağmen işçiye işe başlaması hususunda bildirim yapmamış veya işçi mevsim başında çalışma gayesi ile gelmesine karşın işverence haklı bir neden bulunmaksızın çalıştırılmamış ise iş akdinin işveren tarafından haklı sebep olmaksızın feshedildiği kabul edilmektedir.[117] Yargıtay da konuya ilişkin kararlarında; ertesi yıl mevsim başında işe alınmayan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş sayılacağına hükmetmektedir.[118]

[116] AKI, s.257.
[117] YILDIZ, s.51; BÜYÜKTARAKÇI, s.108.
[118] "*Belirsiz süreli sözleşme ile işe alınan ve mevsimin sona ermesi sebebiyle işyerinden ayrılan bu işçilerin iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez, fakat ertesi yılın iş sezonunun başına kadar askıda kalır. 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. Fakat davet edildiği halde işbaşı yapmayan işçinin iş sözleşmesi devamsızlık sebebiyle işveren tarafından haklı sebeple feshedilmiş veya işçi tarafından bozulmuş sayılır.*" bkz. Y9HD., 2017/8205E., 2018/12612K., 05.06.2018T., https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-8205.htm&kw=mevsim+hakl%C4%B1+neden+%C3%A7a%C4%9Fr%C4%B1ld%C4%B1%C4%9F%C4%B1+halde&cr=yargitay#fm (E.T.:28.03.2022)

SONUÇ

Mevsimlik iş sözleşmeleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmamakla ve özel olarak düzenlenmemekle birlikte; çok fazla uygulaması olan bir sözleşme türü olması sebebi ile sözleşmeden kaynaklanan sorunlar içtihatlarla çözümlenmeye çalışılmaktadır. Ancak bireysel iş mevzuatımızda mevsimlik işlerde çalışan işçilerin haklarını koruyabilecek ve uğrayabilecekleri haksızlıklara karşı korunmalarını sağlayabilecek hükümlere ihtiyaç duyulduğu açıktır.

Mevzuatta düzenleme bulunmaması sebebi ile uyuşmazlık halinde oluşan kanuni boşluğun Yargıtay kararları ile doldurulmaya çalışılması zaman zaman işçi aleyhine durumların oluşmasına sebebiyet vermiştir. Özellikle belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan mevsimlik işçilerin kıdem, ihbar tazminatının belirlenmesinde askı sürelerinin kıdem süresine eklenmesi, ihbar önellerinin askı sürecinde ne zaman başlayacağı, işçinin mevsim başında işe çağrılmaması halinde iş akdinin feshedilmiş mi sayılacağı çokça tartışmaya konu olmuştur. Yargıtay güncel tarihli kararlarında; mevsimlik çalışmada sezon başlamadan önce işçinin işveren tarafından işe davet edilmesi gerektiğini ve askı döneminin bitimi ile yeni sezonda işe davet edilmeyen işçinin iş sözleşmesi kural olarak işveren tarafından feshedilmiş sayılacağını isabetli bir şekilde kabul etmiştir. Ancak işçinin mevsimlik işinin devamında işverenin daimi bir işinde çalışmaya devam etmesi halinde mevsimlik işte çalıştığı sürenin yıllık izin gün süresi hesaplanırken dikkate alınmasına rağmen yıllık ücretli izne hak kazanması bakımından dikkate alınmamasına ilişkin Yargıtay kararları adil ve hakkaniyete uygun değildir.

Sonuç olarak uygulamada Yargıtay kararları ile belirlenen uyuşmazlık çözüm yolları, mevsimlik işçiler aleyhine zaman zaman farklılık gösteren adaletsiz neticelere yol açmaktadır. Bu sebeple mevsimlik işçilerin zor çalışma koşulları altında hiçbir sosyal güvenceden yararlanmaksızın işverenin inisiyatifine bağlı olarak çalıştıkları göz önünde bulundurularak; kanun koyucu tarafından iş hukuku mevzuatında mevsimlik işçileri koruyucu düzenlenmelere gidilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

ADINIR ÜNAL, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenmesinde Objektif Neden Koşulunun Değerlendirilmesi”, İÜHFM, C.79, S.3, 2021, s.797-835.

AKI, Erol, “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları”, Prof.Dr. Turhan Esener’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2000, s.249-267.

AYDIN, Ufuk; “4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi”, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu. Çelik-İş Sendikası ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, s. 202-228.

BAŞTERZİ, Süleyman, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi İşçinin Haklı Menfaati”, DEÜHFD, C.15, Özel S., 2013, s.423-449.

BODUR YÜCEL, Mehtap, “Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları”, İş ve Hayat Dergisi, C.1, S.2, 2015, s.131-146.

BÜYÜKTARAKÇI, Sevil, İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Seçkin Yayınları, Ankara, 2010.

CANBOLAT, Talat / YARDIMCIOĞLU, Didem, “Mevsimlik İş Sözleşmesinin Askıda Olduğu Dönemde İşçi Hakkında Alınan Disiplin Kurulu Kararının Uygulanabilirliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.44, 2020, s.33-45.

ODAMAN, Serkan, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, Legal Yayınları, İstanbul, 2013.

OKUR, Zeki, “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi)”, İÜHFM, C.72, S.2, 2014, s.305-315.

SÜZEK, Sarper, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”, DEÜHFD, C.9, Özel S., 2007, s.115-133. (Ücretsiz İzin)

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 17. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2019.

ŞAKAR, Müjdat, “İş Kanunu Açısından Mevsim ve Kampanya İşlerinde Çalışan İşçilerin Durumu”, Yaklaşım Dergisi, S.214, Ekim 2010, s. 211-215.

TAŞKENT, Savaş, “Karar İncelemesi Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Çalışma ve Toplum Hukuk ve Ekonomi Dergisi, S.3, 2010, s. 223-242.

URHANOĞLU, İştar, “Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmanın Bir Koşulu Olarak Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliğinin Yıllık Ücretli İzne Elverişli Olması”, SDÜHFD, C.11, S.2, 2021, s.643-668.

YARDIMCIOĞLU, Didem, “Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2020.

YILDIZ, Gaye Burcu, “Mevsimlik İş Sözleşmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.7, S.25, 2010, s.41-58.

YÜCEL, Mehtap, “Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2012.