İŞÇİLERİN KULLANMADIKLARI HAKLAR: MEVSİMLİK İŞÇİLERİN İZİN HAKKI

12 Mayıs 2025

Yıldırım Koç

Türkiye'de bazı işyerlerinde mevsimlik işçi çalıştırılmaktadır.

Mevsimlik işçilerin yıllık ücretli izin hakkına ilişkin farklı bir düzenleme bulunmaktadır.

İş Kanununa göre (4857/53/3), "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz."

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde de, mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde "devamlı olarak çalışan" işçiler hakkında şu düzenleme bulunmaktadır:

> *"Mevsimlik veya Kampanya İşlerinde Yıllık Ücretli İzin*
>
> *"Madde 12 — 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."*

İş Kanununun 54. maddesine göre, "Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır." Ancak bu düzenlemeye rağmen, mevsimlik işçilere ilişkin yukarıda aktarılan hükme dayanılarak, mevsimlik işçiler mağdur edilmekte, mevsimlik işçilerin çalıştırıldığı birçok işyerinde mevsimlik işçilere yıllık ücretli izin verilmemektedir.

Kanun ve yönetmelik, "mevsimlik işçilerin yıllık ücretli izin hakkı yoktur" dememektedir. Diğer bir deyişle, bu düzenleme, mutlak emredici bir kural değildir; nispi emredici bir kuraldır. Mutlak emredici kurallar, bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle değiştirilemez. Nispi emredici kurallarsa değiştirilebilir.

Türk Borçlar Kanunu yıllık ücretli izin konusunda, bir kısıtlama olmaksızın şu düzenlemeyi içermektedir: "Madde 422- İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür."

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 4 Ekim 2018 tarihli kararında (E.2018 (7) 22-439; K.2018/1409) ise, bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle mevsimlik işçilerin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabileceği belirtilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun söz konusu kararının ilgili bölümü şu şekildedir: "Anılan Kanun'un 53/3'üncü maddesindeki kural, nispi emredici kural olup işi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için yıllık izin hakkı tanınabilir."

Tarım-İş Sendikası ile Tarım Bakanlığı arasında bağıtlanan ve 2023-2025 döneminde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin bu konudaki düzenlemesi şöyledir: "Bir tam yıl içinde 170 günden fazla bir yıldan az süreyle çalışan geçici işçilere 12 gün ücretli izin verilir. Ancak 170 günden fazla çalışılan her ay için bu izin bir gün artırılarak uygulanır."

Türk Harb-İş Sendikası'nın Milli Savunma Bakanlığı ve diğer askeri işyerleri için TÜHİS ile bağıtladığı ve 2023-2025 döneminde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesindeki düzenleme de şöyledir:

"Mevsimlik/Geçici İşçilerin İzinleri

"01 Mart 2017 tarihinden önce yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinin İş Sözleşmelerinin Tipleri başlıklı 19. maddesi uyarınca süresi belirli sürekli iş sözleşmesi (mevsimlik ve geçici dahil) ile çalıştırılan işçilerin, emsal yargı kararları ile toplam çalışma süreleri üzerinden belirsiz süreli işçiler gibi yıllık ücretli izin hak etmiş oldukları tespit edilmiş olduğundan, bu işçilerin izin süresi toplam çalışma süresi üzerinden belirlenecek ve bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde önce kullandırılmayan izinleri ileriki yıllarda toplu iş sözleşmesine göre hak ettikleri yıllık ücretli izinlerine eklenerek peyderpey kullandırılacaktır."

Mevsimlik işçiler de, toplu iş sözleşmesine konacak hükümler sayesinde, yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilirler.