

YARGITAY KARARLARINA GÖRE MEVSİM / KAMPANYA İŞÇİLİĞİ

I- GİRİŞ

Çalışma hayatımızda yer alan çalışma şekillerinden biri de mevsimlik çalışmadır. Mevsimlik çalışmanın özelliğinden ötürü bazı işçilik hakları ya bulunmamakta ya da farklı biçimde olmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununda mevsimlik veya kampanya işçiliği hakkında düzenlemeler yoktur. Yalnızca 53 üncü maddede "niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz" ifadelerinden oluşan bir atıf vardır. Yargı kararlarına bakıldığında mevsimlik ve kampanya işlerinin tanımına imkan verecek öğelere değinen, içeriğinden çıkarsama yoluyla bir tanıma varılabilecek türde kararlara rastlamıyoruz[1].

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. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın arta kalan döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar askıya alındığı bu işlerde yılın belirli bir döneminde periyodik düzenli tekrarlar olmaktadır[2]. Bu tür işlere örnek olarak kaplıcalar, oteller, eğlence yerleri, yılbaşı için hediyelik eşya yapılan işletmelerde yapılan işler verilmektedir[3].

II- MEVSİMLİK İŞİN TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

A- Mevsim/Kampanya İşçiliğinin Tanımı

Mevsimlik işler, yılın belirli dönemlerinde faaliyetin yoğunlaştığı diğer dönemlerinde azaldığı veya tamamen durduğu ve bu durumun yılın belirli dönemlerinde tekrarlandığı işlerdir. Kampanya işleri mevsimlik işlerden farklılık gösterse de birlikte ifade edilmektedir. Kampanya işleri, özellikle belirli bir ürünün çabucak toplanmasının veya işlenmesinin zorunlu olduğu durumlarda yılda kural olarak birkaç ay (en çok üç ay) çalışılan işlerdir[4].

Türk hukukunda mevsim ya da kampanya işleri, bu işlerin özellikleri, hangi işkollarında buldukları, sözleşme türü ve bu işlerde çalışan işçilerin iş mevzuatındaki durumu... yeterli açıklıktan uzaktır. İş Kanununda mevsimlik işçi tanımı yapılmamıştır. Ancak, 53/3 maddede "niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara..." yıllık izne dair yasal düzenlemelerin uygulanmayacağı açıklanmıştır. Bu düzenlemeye göre yılın bir veya birkaç mevsimi kapsadığı her durumda bir yıldan az sürelerle çalışmayı gerektirdiği kabul edilebilir. Aynı şekilde, 3008 sayılı mülga İş Yasası'nın 2/b maddesinde de "... yılın herhangi bir devresinde tam veya fazla faaliyette bulunup öteki devrede büsbütün faaliyetten kalan veyahut faaliyetini azaltan işyerleri..." mevsimlik işyerleri olarak ele alınmıştır. 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'nun 4/F fıkrasında yer alan yapıcılık, tuğlacılık gibi işlerle tütün, incir, üzüm, meyankökü, zeytin, ağaç palamutu, susam, fındık, pancar ... gibi zirai ve sınai mamulatin işlenmesi, manipulasyonu gibi açık havada ve senenin bir kısmında yürütülen veya faaliyeti mevsime tabi olan işler veya bu işlerin yürütüldüğü müesseseler" şeklindeki ifade de mevsimlik işçiler ile işyerinin tanımlanmasında belirleyici olmuştur[5].

B- Tam Yıl Çalışılmayan Her İş Mevsimlik Değildir

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 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 faaliyeti 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[6].

Davalı işveren madencilik iş kolunda faaliyet göstermektedir. Davacı ise aşçıdır. Maden işine mevsimin bazı bölümlerinde ara verilmektedir. Ama davacının çalıştığı yemekhane bölümünde yapılan iş süreklidir, mevsime bağlı değildir. Madencilik faaliyetine belirli bir süre ara verilmesi, bu işin mevsimlik iş olduğu anlamına da gelmez. Davacının mevsimlik işte çalışmadığı ve yıllık ücretli izne hak kazandığı anlaşılmaktadır[7].

Başka bir davada yerel mahkeme, tütün işleme işini tütün oldukça her zaman yapılabilecek bir iş olarak görüp, mevsimlik iş olarak değerlendirmemiştir. Buna karşın Yargıtay, tütün üretiminin hasada tabi ve dönemsel bir faaliyet olmasını dikkate alarak tütün işleme işini de mevsimlik bir iş olarak kabul etmiştir[8]. Yargıtay'ın tütün işleme için verdiği bu karar hasada tabi tarım ürünlerinin işlendiği diğer işlerde de geçerli olacaktır.

C- Mevsimlik İşçinin Sözleşme Türü

Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir. 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 sözleşmelerle çalışılmışsa, iş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun İl/son maddesi uyarınca belirsiz süreli nitelik kazanacaktır[9].

D- Sözleşmenin Askıya Alınma Zamanı

Yeni çalışma mevsiminin başlamasına rağmen iş sözleşmesinin askı halinin devamı yönünde işçi ile işverenin açık ve örtülü bir anlaşma yapmalarına bir engel bulunmamaktadır. İşçi bazen iş sözleşmesinin askıya alınmasının ardından başlayacak olan mevsim veya kampanya dönemi yerine daha sonraki dönemlerde işe başlamayı tercih edebilir. Askı halinin verdiği güvenceyi kaybetmek istemeyen işçi, iş ilişkisini sona erdirmektense ileride yeniden çalışabilme ve ücret alma umudu ile bu yola yönelebilir. İşveren de belli bir işgücünü ilerideki kampanya dönemlerinde hazır bulundurmaya isteyebilir. Bu sebeplerle mevsim ve kampanya dönemlerinde askı halinin devamı yönünde tarafların anlaşmaları geçerlidir[10].

Mevsimlik işçi olarak çalışan davacının diğer işçilerden farklı olarak Ocak ayında iş sözleşmesini askıya alındığı diğer işçilerin ise Mart ayı sonuna doğru iş akitlerinin askıya alındığı iddia edilmiş ve davacı tarafından işverenin iş akdini feshettiği iddiası ile dava konusu alacakların tahsili için dava açıldığı görülmüştür. Davacının iş sözleşmesi aynı işyerinde çalışan diğer işçilerden daha önce askıya alınmak suretiyle işverence feshedilmiştir. Zira işverenin davranışı işçiler arasında eşit işlem yapma kuralına aykırıdır. Davacının bu davayı açtıktan sonra yeni sezon için işe davet edilmiş olması bu olguyu değiştirmez[11].

E- Kıdem Tazminatında Dikkate Alınacak Süre

İşçi, mevsimlik işçi olduğundan tüm yıl boyunca aynı işyerinde çalışmamaktadır. Bu nedenle, mevsimlik çalıştığı süreler dikkate alınacak ve yapılacak toplama göre, kıdem tazminatı ödenecektir. İşçinin çalışmadığı süreler yani iş sözleşmesinin askıda kaldığı dönemler için kıdem tazminatı ödenmeyecektir.

F- Sözleşmenin Sona Erme Zamanı

Mevsimlik işin başladığı dönemde işçi işe çağrılmamış ise iş sözleşmesi feshedilmiştir[12].

Mevsimlik işçi olarak çalışan işçilerin işe başlatılmadığı tarihten itibaren kıdem tazminatına faiz yürütülmesi gerekirken bu tarihten daha önceki bir tarih olan akdin askıya alındığı günden itibaren faiz istemini Yargıtay yerinde bulmamıştır[13].

G- Askı Döneminde Başka Bir İşte Çalışabilme

İşçi yılın belirli dönemlerinde çalışmadığı için ücret geliri elde edememekte, çok kere tek gelir kaynağından mahrum kalmaktadır. İşte bu dönemlerde yani iş sözleşmesinin askıda kaldığı

dönemlerde, işçinin başka bir işverenin emrinde çalışmasına engel bir durum yoktur. 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 işinde çalışabilir. Bu durumda, mevsimlik iş, bir tür yıl bazında kısmi süreli iş özelliğini taşıyacaktır. Ancak işveren farklı olduğunda, işçinin askı dönemine rastlayan kıdemi, mevsimlik olarak çalıştığı işyerindeki kıdemine eklenmez. Eğer mevsimlik işçi, askı süresince aynı işverenin diğer bir işinde çalıştırılıyorsa, o zaman kıdemi birleştirilecektir[14].

H- Mevsimlik İşçiler de İş Güvencesi Kapsamındadır

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaları ve diğer şartlara haiz olmaları durumunda, mevsimlik işçiler de iş güvencesinden yararlanırlar. Zira, İş Kanunundaki düzenlemelerde iş güvencesi hükümlerinden mevsimlik işçilerin yararlanamayacağına ilişkin bir ifade bulunmamaktadır.

Mevsimlik işçi olduğu iddiasıyla iş sözleşmesi askıya alınan işçinin, yaptığı işin sürekli iş olduğu, tüm yıl boyunca çalıştığı anlaşıldığından ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin askıya alınması da sözleşmenin feshi anlamına geldiğinden, fesih niteliğindeki askıya alma işleminde neden gösterilmemesi, feshin geçersizliği sonucunu doğurur ve davacının işe iade edilmesi gerekir[15].

İ- Aynı İşverenin Sürekli Mevsimlik İşçisi Olunamayacağı

Yargıtay, bir işçinin aynı işverenin aynı işyerinde bazen mevsimlik işçi bazen de sürekli işçi olarak çalışılabileceğini kabul etmektedir. 2006 Yılına ait kararında uzun yıllar davalıya ait tuz işletmesinde çalışan işçinin bazı yıllar mevsimlik çalıştığı, bazı yıllar mevsimlik çalışmadığını belirtilmiştir[16].

Bu kapsamda verdiği bir başka kararda ise Yargıtay, davacı işçinin işe başladığı tarihten 24.10.1996 tarihine kadar mevsimlik işçi olarak çalıştığı tartışmasızdır. Ancak, 24.10.1997-01.10.1999; 27.02.2002-24.02.2003 tarihleri arasındaki çalışmasının devamlılık arz ettiği görüldüğü için 4857 sayılı İş Kanununun 53 üncü maddesi kapsamında değerlendirerek bu tarihler için ücretli izin hakkının kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir[17].

J- Yıllık İzin

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. Hemen belirtmek gerekir ki, 53/3. maddedeki kural, nispi emredici kural olup, işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da Toplu İş Sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgili hükümler uygulanacaktır. 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 olduğundan, işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir. Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3 ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 12. maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır[18].

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2007 Yılında verdiği kararında tereddütlü bir hususa açıklık getirmiştir. Karara dayanak olan olayda davacı işçi 1996 Yılına kadar mevsimlik işçi statüsünde çalışmış, bu tarihten sonra daimi olarak çalışmasını sürdürmüştür. İşçinin bu işyerinde çalıştığı tüm süre olan 18 yıllık izin alacağı iddia edilmiştir. Oysa yıllık izin ücreti alacağının hesabında sadece daimi işçilikte geçen süreler dikkate alınmalıdır[19].

Davacının mevsimlik çalıştığı dönemin de izin ücreti hesabında nazara alınması hatalıdır[20]. Aynı işyerinde önce mevsimlik işçi olarak çalışan daha sonra kadrolu işçiliğe geçen birinin kadrolu işçilikteki hizmet süresi bir yıldan az olduğundan işçi yıllık ücretli izine hak kazanamaz[21].

K- Mevsimlik İşçiliğin Daimi İşçiliğe Dönüşmesi

Davacı işçi, davalıya ait inşaat işyerinde birkaç yıldan beri çalıştığı işyerine mevsimlik işçi olarak alınmasına rağmen bütün yıl kesintisiz devam ettiği, 2000 yılının başlarında hava muhalefeti nedeniyle inşaat işinin yürütülmesinin güçlüğü nedeni ile işverenin 05.01.2000 tarihin de işçilere yazılı bir duyuruda bulunarak işe ara vermek zorunda kaldığı bir başka ifade ile işin askıya alınmak istendiği, davacı işçinin ise bu işlemin hizmet akdinin feshi niteliğinde olduğunu iddia etmesini Yargıtay haklı bulmuştur[22]. İşçinin sözleşmeye rağmen devamlı çalışması iş şartı haline gelmiştir.

L- Sözleşme Devam Ederken Dava Yoluyla Mevsimlik Çalışmanın Tespit Edilmesi

Bazen çalışma ilişkisi devam ederken taraflar ortada mevsimlik çalışma olup olmadığı konusunda tereddüt yaşayabilir. Bu tereddüdün fesihten sonra giderilmesi geç olabilir. Bu nedenle işçi de işveren de tespit davası açarak var olan çalışmanın mevsimlik çalışma olup olmadığını yargı kararıyla belirleyebilir: Yargıtay Büyük Genel Kurulunun 07.07.1965 tarih ve 5/5 sayılı içtihadı birleştirme kararında da belirtildiği gibi "tespit davası, eda davasının öncüsü durumundadır. Henüz şartları tamam olmadığı için açılmayan eda davası için ilerdeki hukuki ilişkinin belli edilmesi bakımından kesin delil olarak kullanmak üzere tespit davası açılabilir". Olayda hizmet akdi devam eden davacı işçi, eda davası olan yıllık ücretli izin alacağı davasını açamayacağına göre, yaptığı işin sürekli veya mevsimlik iş olup olmadığını açacağı bir dava ile tespit edebilir[23].

M- Davada Belgeye Karşın Şahitle Mevsimlik Çalışmanın İspatlanamayacağı

Bazen işçinin mevsimlik mi yoksa belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı konusunda tereddüt yaşanabilir. Eğer belirli süreli sözleşme ile çalışılmış ise kıdem ve ihbar tazminatı ödenmeyecek, mevsimlik çalışılmış ise ödenecektir. Yargıtay 2001 yılında verdiği kararında taraflar arasında imzalanan 12.06.1996 – 29.11.1996, 11.08.1997 – 19.10.1997 ve 03.06.1998 – 27.10.1998 tarihleri arasında kapsayan sözleşmeler incelendiğinde, bunların belirli süreli hizmet akitleri olduğu ve davacının da bu sözleşmelere göre çalıştığı görülmektedir. Ayrıca davacı tarafından imzalanan ibranamelerin içeriğinden de bu sözleşmelerin bitim tarihlerinde taraflarca tekrar uzatılmayıp iş ilişkisinin son bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacı tanık beyanlarıyla mevsimlik işçi olarak çalıştığını iddia etmiş ise de yazılı belgeler karşısında tanık beyanlarına itibar edilemeyeceğine karar vermiştir[24].

N- Mevsimlik Çalışanların Toplu İşten Çıkarmada Dikkate Alınmayacağı

4857 sayılı İş Kanununun Toplu İşçi Çıkarma başlıklı 29 uncu maddesinin 7 nci fıkrası gereği, mevsim ve kampanya işlerinin niteliğine bağlı olarak işten çıkarılan mevsim ve kampanya işçileri hakkında toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

III-SONUÇ

Mevsimlik ve kampanya işleri, yılın belirli aylarında çalışılan işlerdir. Her yıl dönemsel olarak tekrarlandığından kural olarak bu tür çalışmada iş sözleşmeleri, dönemin bitiminde sona ermez; bir askı dönemini takiben bir dahaki dönemde hüküm doğurmaya devam eder [25].

Mevsimlik/kampanya işçisi olarak çalışan kişilerin tam yıl boyunca çalışmaması, yaptıkları işin sürekli ya da devamlılığı olan bir iş olmaması gerekmektedir. Mevsimlik/kampanya işlerinde askı süresinin işçi ve işverenin anlaşması ile uzatılabileceği, askıya alma zamanı konusunda işverenin eşit işlem yapma zorunda olduğu, yıllık izin hakkının olmadığı ama sözleşmeyle bu hakkın tanınabileceği, sözleşmenin askıya alınma zamanında değil mevsimlik çalışmanın başladığı tarihte sona ereceği, iş güvencesi kapsamında bulunduğu, aynı işverenin bazen mevsimlik bazen de sürekli işçisi olunabileceği, sonradan daimi işçi olursa bile mevsimlik çalışılan dönemlerin yıllık izin kıdeminde dikkate alınmayacağı, mevsimlik çalışma konusunda sözleşme yapılsa bile mevsimlik çalıştırmama durumunda işçinin daimi işçi olarak kabul edildiği, çalışma devam ederken mevsimlik çalışma olup olmadığının yargı kararıyla tespit ettirilebileceği, bu işlerin niteliğine bağlı çıkarmaların toplu işten çıkarmaya dahil olmadığı, unutulmamalıdır.

[1] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara, 2008, s. 353.

- [2] Yrg 9 HD'nin 16.04.2009 tarihli ve E. 2007/36309, K. 2009/10880 sayılı kararı.
- [3] Savaş Taşkent, "Mevsimlik ve Kampanya İşleri" İBD, C.50, Sayı:11-12, 1976, s.88.
- [4] Savaş Taşkent, "Mevsimlik ve Kampanya İşleri" İBD, C.50, Sayı:11-12, 1976, s.88.
- [5] Yrg 9 HD'nin 15.09.2006 tarihli ve E. 2006/21611, K. 2006/22886 sayılı kararı.
- [6] Yrg 9 HD'nin 16.04.2009 tarihli ve E. 2007/36309, K. 2009/10880 sayılı kararı.
- [7] Yrg 9 HD'nin 10.10.2008 tarihli ve E. 2007/27145, K. 2008/26149 sayılı kararı.
- [8] Yrg 9 HD'nin 10.12.2007 tarihli ve E. 2007/39961, K. 2007/37561 sayılı kararı.
- [9] Yrg 9 HD'nin 16.04.2009 tarihli ve E. 2007/36309, K. 2009/10880 sayılı kararı.
- [10] Yrg. 9 HD'nin 15.09.2006 tarihli ve E. 2006/21611, K. 2006/22886 sayılı kararı.
- [11] Yrg. 9HD.'nin, 22.03.2004 tarih ve E. 2003/17019, K. 2004/5650 sayılı Kararı.
- [12] Yrg 9. HD'nin 03.07.2006 tarihli ve E. 2006/15549, K. 2006/19346 sayılı kararı.
- [13] Yrg. 9 HD'nin 11.09.2006 tarihli ve E.2006/2238, K.2006/21308 sayılı kararı.
- [14] Yrg 9 HD'nin 16.04.2009 tarihli ve E. 2007/36309, K. 2009/10880 sayılı kararı.
- [15] Yrg 9 HD'nin 19.09.2005 tarihli ve E. 2005/29066, K. 2005/30405 sayılı kararı.
- [16] Yrg 9 HD'nin 29.11.2006 tarihli ve E.2006/26319, K. 2006/31341 sayılı kararı.
- [17] Yrg 9 HD'nin 13.12.2006 tarihli ve E. 2006/13839, K. 2006/32776 sayılı kararı.
- [18] Yrg 9 HD'nin 10.10.2008 tarihli ve E. 2007/27145, K. 2008/26149 sayılı kararı.
- [19] Yrg HGK'nun 14.03.2007 tarihli ve E.2007/9-148, K. 2007/148 sayılı kararı.
- [20] Yrg 9 HD'nin 17.10.2007 tarihli ve E. 2007/5178, K. 2007/30721 sayılı kararı.
- [21] Yrg 9 HD'nin 15.02.2001 tarihli ve E. 2001/18521, K. 2001/12753 sayılı kararı.
- [22] Yrg 9 HD'nin 06.12.2000 tarihli ve E. 2001/1358, K. 2001/2090 sayılı kararı.
- [23] Yrg 9 HD'nin 12.02.2001 tarihli ve E. 2001/1358, K. 2001/2090 sayılı kararı.
- [24] Yrg. 9 HD'nin 22.02.2001 tarihli ve E.2000/18588, K. 2001/3147 sayılı kararı.
- [25] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara, 2008, s.948.