

Mevsimlik İşlerde Yıllık İzin Uygulamaları

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

06 Haziran 2022

Sirküler No: 577

Mevsimlik iş, yılın belirli dönemlerinde faaliyette bulunulan diğer dönemlerde faaliyetin tamamen durduğu işler olup; tarım işleri, tuğla imalatı, inşaat işleri gibi işler mevsimlik işler olarak görebiliriz. Kısaca yılın belirli bir mevsiminde yapılan işlerdir.

4857 sayılı Kanunda, niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz denilerek (aslında bu düzenleme nisbi emredici düzenleme olup, işçi lehine iş veya toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izin hükümlerinin uygulanabileceği düzenlenebilir), Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin "mevsimlik veya kampanya işlerinde yıllık ücretli izin" başlıklı 12'nci maddesinde yapılan düzenleme ile bir kritik noktaya işaret edilmiştir. "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde devamlı olarak çalışanlara yıllık ücretli izinlere ilişkin bu Yönetmelik hükümleri uygulanır." Kanunda olmayan bir düzenlenmenin Yönetmelik ile işçilerin lehine bir düzenlemenin yapıldığı görülmektedir. Bu tür işlerde çalışanlardan devamlı/sürekli olanlar için yıllık ücretli izin hakkı getirilmiştir. Sadece bir defaya mahsus çalışma varsa yıllık ücretli izin hükümleri uygulanmayacak, birden fazla çalışma yani zincirleme olarak devam ederse yıllık ücretli izin hükümleri uygulanacaktır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun (T. 30.11.2011, E.2011/9-596, K.2011/725) kararında aşağıdaki hususlar vurgulanmıştır.

Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde 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 diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilir. 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. maddede ki kural, nispi emredici kural olup, işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da Toplu İş Sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için yıllık izin hakkı tanınabilir. Somut olayda davacı ağırlıklı olarak yılın son aylarında çıkarılmış ve yılın mayıs-haziran aylarında yeniden çalışmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleri yapılmıştır. Davacının çalışmalarının belli bir mevsimde yoğunlaşması olağan bir durumdur. Davacının sözü edilen çalışmalarının, kapatılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü işyerinde geçtiği gözetildiğinde, mevsim koşullarına göre belli dönemlerde daha fazla işgücüne ihtiyaç doğması da kaçınılmazdır. Dosya içeriğine göre, 1999 yılına gelinceye kadar davacının yıllık çalışmaları genelde 120 gün ile 270 gün civarında değişmiştir. Yılın kalan bölümünde işyerinde çalışması olmayan davacı işçi bakımından yıllık izin hakkının doğmadığı kabul edilmelidir. Yılın çalışılmayan bölümünde davacı işçi bu hakkını kullanmış olup, Yasa koyucunun mevsimlik işte yıllık izin öngörmemiş olmasının temel gerekçesi de çalışılan süre itibarıyla dinlenme ihtiyacının ortaya çıkmamış oluşudur. Bu durumda, mevsimlik iş sözleşmesi kapsamında çalışan davacı işçinin 1999 yılına kadar olan çalışmaları için yıllık izin hakkının doğmadığı kabul edilmelidir. Bununla birlikte, davacı işçi 1999 yılında 11 ayın üstünde bir süre ile çalışmış olmakla sözü edilen yıl bakımından çalışılan süre işçinin dinlenme hakkının varlığını gerektirmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesinde mevsimlik işlerde yıllık izin hakkının doğmayacağı belirtilmiş ise de, yılın ne kadar bölümünde çalışılma halinde mevsimlik iş sayılacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öyle ki yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılma halinde Anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınmasının gerekeceği açıktır. Somut olayda da, davacı işçi 1999 yılında 11 ayın üzerinde çalışmış olmakla, çalışılmayan süre bakımından Anayasal dinlenme hakkını kullanmasına imkân bulunmamaktadır. Bu durumda 1999 yılındaki fiili çalışma süresine göre mevsimlik statüden vazgeçilmiş, taraflar arasında işçinin yıllık izin ücretine hak kazanacak şekilde sürekli çalışmasına dair bir sisteme geçilmiş olur. Dairemizin istikrar kazanan kararlarında da çalışmanın 11 ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul edilmiş ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan bu açıklamalara göre davacının çalışmasının 11 ayın üzerine çıktığı 1999 yılı ve sonrası için işyerinde fiilen çalışılan süreler göre hesaplanacak olan izin ücretinin kabulüne karar verilmeli, daha önceki çalışmalar mevsimlik iş statüsünde geçmiş olmakla isteğin reddine dair hüküm kurulmalıdır.

Sonuç olarak; mevsimlik işlerde çalışanların yıl içerisindeki fiili çalışma süresinin 11 ayın üzerine çıkması halinde yıllık ücretli izne hak kazanacakları, 11 ayın altında kalması halinde hak kazanamayacakları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/mevsimlik-islerde-yillik-izin-uygulamaları/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 06:31 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Fevziye Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net