

Bektaş KAR

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi

Mevsimlik İş

1. GİRİŞ

İş hukuku uygulamasında mevsimlik işler, bu işler için yapılan iş sözleşmelerinin türü ve bu işlerde çalışan işçilerin iş mevzuatı karşısındaki durumu yeterli açıklıkta değildir. Maalesef özellikle yeni çalışma türlerine yer veren 4857 sayılı İş Kanunu'nda, çok uygulaması olan mevsimlik işler ile ilgili ayrıntılı bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

İş hukuku mevzuatımızda iş kanunlarıyla mevsimlik işlerin çalışma koşulları düzenlenmiş olmasına rağmen mevsimlik işin, tam bir tanımı yapılmadığı gibi hangi işlerin mevsimlik işler olduğu da açıkça belirtilmemiştir.

Ekonomisi tarıma dayalı olan ülkemizin çalışma ilişkilerinde, mevsimlik işler oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Yılın belirli aylarında sürdürülen bu çalışmaların bir bölümü doğrudan tarımsal nitelikli olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalmaktadır. Keza turizm sektöründe de yaygın olarak mevsimlik iş sözleşmeleri gerçekleştirilmektedir.

2. MEVZUATTAKİ YERİ

Mevsimlik işler, işin niteliğine ve yapısına göre yılın belirli dönemlerinde ortaya çıkan veya bu dönemlerde artan faaliyetlere uygun olarak çalışılan işlerdir. Yılın belirli döneminde veya bir mevsim süresince yapılan işler için İş Kanunumuzda özel bir düzenleme ve özel bir tanım yapılmamıştır.

Mevsimlik işlere ilişkin hükümler, 4857 sayılı İş

Kanunu'nun 29/7 ve 53/3, bu kanunun 60. maddesine dayanılarak çıkarılan yönetmeliğin 12, 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'un 4/f ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 17/2 maddelerinde yer almaktadır.

Buna göre;

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29/7 maddesinde, "Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı"

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3 maddesinde, "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmayacağı",

Bu kanunun 60. maddesine dayanılarak çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 12. maddesinde, "İş Kanununun 53. 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 uygulanacağı",

394 sayılı Hafta Tatili Kanunu 4. maddesinin 4. fıkrasında "yapıcılık, tuğlacılık, tütün, incir, üzüm, meyankökü, zeytin, ağaç palamudu, susam, fındık, pancar gibi zirai ve sınai mahsulatın işlenmesi ve manipülasyonu "gibi işler ile mevsimlik işlerin kanun kapsamı dışında tutulacağı",

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 17/2 maddesinde de, "Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere, toplu iş sözleşmelerinin süresinin bir yıldan az olabileceği",

kurallarına yer verilmiştir.

Bu hükümlerde, mevsimlik işin tanımına yer verilmemiş, ancak yılın herhangi bir devresinde çalışmaların yapıldığı, diğer zamanlarda yapılmadığı veya çalışmanın azaltıldığı işyerleri tanımı yapılarak, bu işlerde çıkarmanın niteliğine bağlı olarak mevsim sonunda çıkarma yapıldığında toplu işçi çıkarma hükümlerinin uygulanmayacağı, mevsimlik çalışanların yıllık izin haklarının bulunmadığı, hafta tatilinde istisna oldukları, ancak Toplu İş Sözleşmesi kapsamına alınabileceği anlaşılmaktadır. Nitekim birçok işkolunda, bazı hallerde iş sözleşmesinin askıya alınması toplu ve bireysel iş sözleşmeleri ile de düzenlenmektedir.

3. TANIMI

Mevsim denilince, ilk olarak aklımıza, yıl içindeki iklim değişiklikleri yanında, ilkbahar-yaz-sonbahar ve kış olmak üzere yılın dört mevsimi gelmektedir. Bunun yanında yıl içinde bazı atmosfer olaylarının periyodik olarak gerçekleştiği, örneğin "yağmur mevsimi", bazı ürünlerin toplandığı, örneğin "pamuk, buğday, narenciye mevsimi" ve etkinliklerin yapıldığı "tiyatro mevsimi" gibi belirli dönemler de mevsim olarak adlandırılmaktadır. Görüldüğü gibi adlandırmada ortak nokta, söz konusu çalışmaların, etkinliklerin yılın belirli bir kısmında yürütülmüş olmalarıdır.

Mevsimlik işler, "iş yerindeki çalışmaların yıllık belirli bir dönemde yoğunlaştığı, diğer zamanlarda ise azaldığı veya tamamen durduğu, fakat bu durumun düzenli olarak tekrarlandığı işlerdir". Bir başka anlatımla, 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. Mevsimlik işlerin özelliğini yılın belirli bir döneminde periyodik, düzenli olarak tekrarlanması oluşturur¹.

Mevsimlik işler terimi altında, yılın belirli dönemlerinde tam randımanla çalışıp, diğer dönem-

lerinde işçi sayısını düşüren veya faaliyetlerini tamamen durduran işyerlerinde yapılan işler olarak veya benzer mahiyette olmak üzere her zaman aynı sayıda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli dönemlerinde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın arta kalan döneminde iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet döneminin başına kadar askıya alındığı işler olarak tanımlanmaktadır².

Uygulamada işlerin yoğun olduğu döneme faal sezon, işlerin olmadığı döneme de ölü sezon adı verilmektedir. Faal sezonda çok sayıda işçi işbaşı yapar. İş bitince kural olarak iş sözleşmeleri sona ermez ve ertesi sezon tekrar işbaşı yapmak üzere askıya alınır. O halde mevsimlik işler; 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 işlerdir³.

Mevsimlik işte, mevsime bağlı olarak yapılan iş, ölü sezon tabir edilen dönemde geçici olarak ifa edilmemektedir. Bu ifa imkânsızlığı, iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenden değil, işin mevsimsel olarak ölü sezon da yapılmamasından kaynaklanmaktadır.

4. MEVSİMLİK İŞLERE KONU İŞKOLLARI

Genellikle turizm sektöründe faaliyette bulunan otel, plaj kaplıca işletmeciliğinin yoğun olduğu konaklama ve eğlence yerleri ile, gıda, inşaat, deri, tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkollarında mevsimlik iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Turizm faaliyetleri ve turizm etkinliklerine bağlı olarak ortaya çıkan işler mevsimlik işlerdendir. Uygulamada turizm sektörüne bağlı olarak, seyahat acentelerinin kısmi olarak mevsimlik iş gücü istihdam ettiği görülmektedir.

Tarım ve ormancılık işkolunda, sulama, yangın ve fidan dikim işleri mevsimlik olarak yapılmaktadır.

Keza kara taşımacılığında, kış mevsimine bağlı olarak kar temizleme işleri mevsimlik olarak yapılmaktadır.

Eskiden inşaat işkolunda, kış döneminde 2 ila 4

ay iş yapılmamakta ve bu işlerde mevsimlik kabul edilmekte idi. Ancak günümüz teknolojisinde, kış ayında da bu tür işler yürütüldüğünden, inşaat işkolundaki işin mevsimlik iş olarak nitelendirilmesi olanağı kalmamıştır.

Özel kesimde, yılın belirli aylarında görülen işlere mevsimlik iş denirken; bazı kamu kurumlarında özellikle Belediyelerde vize uygulaması ile belirli bir kadroya bağlı olmaksızın yapılan işlere mevsimlik iş ve bu işlerde çalışan işçilere mevsimlik işçi adı verildiği görülmektedir. Vize uygulaması nedeni ile yıl sonu ve yıl başlarında iş sözleşmeleri askıya alınmaktadır. Bu askıya alınma mevsime bağlı değildir. Tamamen idari bir tasarruf olan vize uygulamasına bağlıdır. Oysa tarım ve ormancılık iş kolları hariç kamu kurumu yada belediyelerde yapılan işler aralıksız devam etmekte olup, mevsime bağlı olmaksızın yapılan işlerdir. Bu nitelendirme doğru değildir. Yargıtay istikrarlı uygulaması ile bunu açıkça belirtmiştir.

"Davacı hizmet aktininin 4857 sayılı Kanununun 19. maddesindeki koşullara uyulmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine, bağlı tazminatlarına hükmedilmesini istemiştir. Davalı vize süresinin bitmesi nedeniyle aktin askıya alındığı aktin feshedilmediğini, yargılama aşamasında da davacının davalı belediyede işe başladığı savunmuş, davacı itiraz etmemiştir. Davacının mevsimlik işçi olmadığı halde iş sözleşmesinin askıya alınması fesih niteliğinde olup dava devam ederken işe başlatılması feshin geçersizliğini ortaya koymuştur. Bu nedenle dava konusuz kalmış ise de boşta geçen süreye göre ücrete karar vermek gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır¹."

Keza uygulamada mevsimlik işlere bazen muvakkat ya da geçici işler denilmekte ise de, aslında bu da, doğru bir isimlendirme değildir. Belirtmek gerekir ki geçici işlerle mevsimlik işler arasında önemli farklar vardır. Mevsimlik iş, bir işyerinde her yıl belirli sürelerle tekrarlanan bir çalışma olduğu halde geçici iş, bir işyerinde her yıl düzenli olarak tekrarlanan bir çalışma olmayıp, gereksinme duyulduğunda başvuru ve bazen birkaç günde biten bazen da aylarca devam ettikten sonra sona eren bir iştir.

5. DİĞER ÇALIŞMA TÜRLERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI

a) Süreksiz işlerle karşılaştırılması:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 10. maddesi uyarınca, "Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir". Mevsimlik işler, sürekli nitelikteki işlerdendir. Mevsimlik işin 30 günden daha kısa sürmüş olması, onun bu niteliğini değiştirmez. Bu tür işler, yılın belirli dönemlerinde çalışılan veya yine yılın belirli döneminde faaliyeti artan işlerdir.

b) Kısmi süreli iş sözleşmesi ile karşılaştırma:

Kısmi süreli iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde düzenlenmiş olup, buna göre, "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir." Maddeye göre, tam süreli emsal işçinin haftalık normal çalışma süresi 45 saat ise, bir işçinin kısmi süreli sayılabilmesi için haftalık çalışma süresinin 30 saatten az olarak belirlenmesi gerekir." Kısmi süreli iş sözleşmesinde çalışma, haftalık çalışma saatine göre belirlenmiştir. Oysa mevsimlik iş sözleşmesinde çalışma, yılın belirli bir döneminde gerçekleştirilmektedir. Mevsimlik işte çalışan işçi, çalıştığı mevsimde tam ya da kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Mevsimlik işçinin yıl içinde kısmen çalıştığından sözedilebilir. Ancak bu kısmi süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilmemelidir.

c) Çağrı üzerine çalışma ile karşılaştırma:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, "Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir". "Çağrı üzerine çalışma", son zamanlarda özellikle otel, lokanta ve eğlence işkolunda yaygınlaşmış ve yargı kararlarına da yansımıştır. Kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulama şekli olan çağrı üzerine çalışmayı düzen-

Zincirleme mevsimlik iş sözleşmeleriyle çalışılmışsa iş sözleşmesi belirsiz süreli nitelik kazanacaktır.

leyen 14. maddesinde, çağrı üzerine çalışmanın bir tanımı yapılmış ve yazılı yapılması öngörülmüştür. Buna göre, taraflar arasında kurulan iş ilişkisinin çağrı üzerine çalışma ilişkisi olduğu yazılı bir sözleşme ile kanıtlanamayan hallerde, hukuki ilişkinin iş görme ediminin işverenin çağrısı ile olamayıp, farklı şekilde kararlaştırılmamışsa, haftalık çalışma süresinin yirmi saat belirlenmiş sayıldığı normal bir kısmi süreli ilişki olduğunun kabulü gerekir.

Aslında çağrı usulü ile çalışma türünün, mevsimlik işlerin yoğun olduğu turizm sektöründe uygulandığı görülmektedir. Ancak maddede belirtildiği gibi, çağrı usulü ile çalışma kısmi süreli çalışma olup, yukarıda kısmi süreli iş sözleşmesi için yapılan açıklama burada da geçerlidir. Mevsim başlangıcında, işçinin işe çağırılması, çağrı usulü çalışma ile benzerlik göstermektedir. Bunun yanında mevsimlik işçinin faal sezon olan çalışma döneminde çağrı usulü ile çalıştırılması olanağı bulunmaktadır.

6. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİ:

Mevsimlik işleri konu edinen iş sözleşmeleri, belirli veya belirsiz süreli olarak yapılabilir. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, iş hukukunda genel kuralı oluşturduğundan, mevsimlik işlerde de iş sözleşmelerinin kural olarak, belirsiz süreli yapıldığını kabul etmek gerekir. Bu durumda işin mevsimlik iş olduğu üzerinde durmayıp sadece bir mevsim dönemi için yapıldığı kabul edilmeli, bir başka anlatımla belirli süreli olduğu iddiasında bulunan taraftan bu iddiasını ispat etmesi beklenmelidir. Zira bu işler, kural olarak devamlı işlerdendir. Mevsimin nitelik itibarıyla belirli bir süre ile sınırlı olması, bu işlerde çalışmak üzere işe alınan işçilerin iş sözleşmelerinin mutlaka belirli süreli olmasını gerektirmez.

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 sözleşmeleriyle çalışılmışsa iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11/son maddesi uyarınca belirsiz süreli nitelik kazanacaktır.

Gerek belirli gerekse belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, işçiye yüklenmeyen nedenlerden dolayı, geçici olarak (mevsimsel) iş görme ediminin ifa edilmemesi sonucu askıya alınan iş sözleşmesi, sözleşmesel ilişkiye devanın çekilmez hale geldiği ana kadar işverence feshedilmeyecektir. Ancak dürüstlük kuralları gereği sözleşmeye devanın beklenemez hale geldiği durumlarda, iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir⁵.

Mevsimlik iş sözleşmeleri tarafların karşılıklı anlaşmasıyla, belirli süreli yapılmışsa sürenin sona ermesi ile, işçinin ölümü ile, iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinden önce feshi ihbarla sona erer. Mevsim bitimi ile askıya alınan iş sözleşmesi, tarafların fesih iradesi yok ise, feshedilmiş olmaz. Bu konuda Yargıtay istikrarlı olarak aynı şekilde karar vermiştir.

"Dosya içeriğinden davacının davalıya ait işyerinde mevsimlik işçi olarak çalıştığı, son kez mevsimin sona ermiş olması sebebiyle hizmet akdinin askıya alındığı bu süresi içinde davacının hizmet akdinin feshedildiği iddiasıyla ihbar ve kıdem tazminatı talep ettiği anlaşılmış ise de, 30.8.1999 tarihli yazıda hizmet akdinin mevsim sonu nedeniyle askıya alındığı açıklanmıştır. Buna rağmen iddiaya değer verilerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması hatalıdır⁶."

Bir önceki yılın iş sezonunda işe alınarak belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılmış ve sezonun sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılmış olan mevsimlik işçilerin, ertesi yıl tekrar işe alınmaları konusunda işvereni bağlayan açık bir düzenleme mevcut değildir.

Yargıtay'ın bu konuyla ilgili kökleşmiş içtihadına göre, belirsiz süreli sözleşme ile işe alınan ve mevsimin sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılan bu işçilerin iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez, fakat ertesi yılın iş sezonunun başına kadar askıda kalır. Ertesi yıl mevsim başında işe alınma-

yan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır.

"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 kullandırılmayacağına dair bir kural yoktur. İşveren işe davet etmeyerek iş sözleşmesini 1475 Sayılı Yasanın 13. maddesi uyarınca feshetmiş bulunduğundan ihbar tazminatı ödemek zorundadır. Yazılı gerekçe ile bu isteğin reddi hatalıdır."

Fakat davet edildiği halde işbaşı yapmayan işçinin iş sözleşmesi devamsızlık nedeniyle işveren tarafından haklı nedenle feshedilmiş veya işçi tarafından bozulmuş sayılmaktadır.

Mevsimlik işyerinde, işverenin mevsimlik iş bitmeden bir kısım işçilerin iş sözleşmesini askıya alması, Yargıtay tarafından eşit işlem borcuna aykırı bulunmuş ve iş sözleşmesinin feshedildiği sonucuna varılmıştır.

"Dosyadaki bilgi ve belgelerden işyerinde 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. Böyle olunca davacının, ihbar tazminatı alacağına da hüküm altına alınması gerekir. Aksi düşünce ile bu isteğin reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."

Mevsimlik işlerde belirli çalışma devresinin sona ermesi, iş sözleşmesini sona erdirmez. Mevsim sonunda işten ayrılan işçinin bir sonraki mevsime kadar iş sözleşmesi askıda kalır. Ancak bu süre içinde başka bir işe girmişse mevsim başında kendisine yapılan çağrıya rağmen, işe gelmemişse iş sözleşmesi sona erer. İş sözleşmesinin askıya alınmasının ilk ve önemli sonucu; yeni iş mevsimi ba-

Mevsimlik işyerinde, işverenin mevsimlik iş bitmeden bir kısım işçilerin iş sözleşmesini askıya alması, Yargıtay tarafından eşit işlem borcuna aykırı bulunmuştur.

şında yeni bir iş sözleşmesi yapılmasına gerek kalmaksızın borç ve haklarıyla birlikte iş sözleşmesinin yeniden yürürlük kazanmasıdır. Ayrıca askı süresi içinde, iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu yaratan (mevsim sonu) duruma dayanılarak iş sözleşmesi feshedilemez. Bir başka anlatımla taraflar, temel edimleri olan iş görme ve ücret ödeme edimlerinin yerine getirilmemesi nedeni ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemezler. Askı süresi içinde tarafların temel edimleri dışında kalan, işçinin sadakat ve işverenin işçiyi gözetme gibi borçları devam eder. O nedenle işçinin bu süre içinde iş sözleşmesinden doğan sadakat borcuna aykırı bir davranış içine girmesi halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir⁹.

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

“Davacı işçi, davalı işverence iş sözleşmesinin 30.9.2000 tarihinde haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek, ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuştur. Davalı işveren ise, davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığını ve 30.9.2000 tarihinde turizm sezonunun bitimi sebebiyle iş sözleşmesinin askıya alındığını, yeni sezonda da çağırıldığı halde işe gelmediğini savunmuştur. Mahkemece, davacının adresini değiştirmiş olsa da telefonunun sabit olduğunu ve işverence işe çağırının iyiniyetli olarak yapılmadığı gerekçesiyle isteklerin kabulüne karar verilmiştir. Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin mevsimlik işçi olarak çalıştığı sırada 30.9.2000 tarihinde iş sözleşmesinin askıya alındığı ve bu yöndeki belgeyi davacı işçinin imzaladığı anlaşılmaktadır. Buna rağmen davacı işçi henüz yeni sezon açılmadan 8.11.2000 tarihinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayette bulunarak iş sözleşmesinin işverence 2000 yılında Eylül ayında

döneminde teorik olarak işverenin yönetim hakkının tümü ile ortadan kalktığından sözedilemez. İşçinin iş görme edimine bağlı olmayan, işyerindeki davranışlarla ilgili talimatlara uyma borcu askı döneminde devam eder. Bu uyma yükümlülüğü, işçi askı döneminde işyerinde bulunmayacağından pek ifade etmeyecektir. Ancak istisnai durumlarda ortaya çıkabilecektir. Örneğin, işçinin askı döneminde işyerini ziyarete gelmesi halinde bu yükümlülük doğabilecektir¹¹.

Mevsimlik işlerde, işveren mevsim sonunda işçisine yeni mevsimde işe almayacağını ihbar ettiğinde, iş sözleşmesi mevsim bitimiyle son bulur. Aksi halde iş sözleşmesi askıya alınır. İş sözleşmesinin askıya alındığı tarihlerde yeniden yeni mevsimde nasıl başlanacağı konusunda işverenin çalışanına bildirim yapması gerekir. İş sözleşmeleri askıda olan işçilerin yeni mevsim başında işe davet edilmeleri, yeni bir sözleşme yapılması yönünde

Mevsimlik işlerde, işveren mevsim sonunda işçisine yeni mevsimde işe almayacağını ihbar ettiğinde, iş sözleşmesi mevsim bitimiyle son bulur.

feshedildiğini ileri sürerek haklarının ödetilmesini talep etmiştir. İş müfettişliği tarafından yapılan inceleme ve araştırma sonucunda davacının iş sözleşmesinin feshedilmeyerek askıya alındığı, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağı belirtilmiştir. Davacı işçi bu raporun 5521 sayılı yasanın 10. maddesi uyarınca mahkemeye intikalini sağlayarak iş mahkemesine dava açmıştır. Mahkemece davacının yeni turizm sezonunda çağırılmadığı gerekçesiyle sonuca gidilmişse de, davacının Bölge Çalışma Müdürlüğüne müracaatında ve dava dilekçesinde, 30.9.2000 tarihinde iş sözleşmesinin feshedildiğinden bahisle istekte bulunmuştur. Bu nedenle yeni dönemde işe çağırılıp çağırılmadığı yönünde inceleme yapılmasına olanak yoktur. Davaya konu tazminatlara hak kazanılması da söz konusu olmaz. Bu nedenle davanın reddine karar verilmelidir¹⁰.”

Mevsimlik işte, iş görme ediminin yerine getirilmesi ile doğrudan ilgili olduğundan, onun bütüncü niteliğinde olan ve işçinin işverenin talimatına uyma yükümlülüğünü doğuran yönetim hakkı, askı döneminde ortadan kalkacaktır. Ancak askı

bir çağrı olmayıp, aslında var olan bir iş sözleşmesine dayanılarak işçinin iş görme edimini ifa etmeye davet edilmesi anlamını taşır.

İşverenin mevsim başında işe gelmeyen işçisinin iş sözleşmesini devamsızlık nedeniyle feshedebilmesi için, işin başlayacağını işçisine duyurmuş olması gereklidir. Aksi halde haklı nedenle fesih söz edilemez. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir.

“Davalıya ait işyerinde mevsimlik işçi olarak çalışan davacının 10.10.1995 tarihinde mevsimin sona ermesi sebebiyle hizmet akdinin askıya alındığı, 1996 mevsim başında işe başlamadığı gerekçesiyle hizmet aktinin işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı mevsim başında usulüne uygun şekilde işe çağırılmadığını bu nedenle işbaşı yapamadığını iddia ederek kıdem tazminatı talep etmektedir. İşyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinin 28/son maddesinde “Mevsimlik işçilerin...kampyaya devrelerinin başlamasında bu işçilerin işe başlamasından evvel ve daha önceki kampanya döneminde çalışmış sendikal muvakkat işçilerin listesi işçilere duyurulmak üzere işyerine asılır ve bir nüshası da sendika

şubesine verilir" kuralına yer verilmiştir. Toplu İş Sözleşmesinin bu hükmü gereği işyerinde gerekli ilam asılmışsa da bu hususta sendikaya yazı yazılıp yazılmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamıştır. Bu husus araştırılmalı, sendikaya TİS gereği gerekli bildirim yapılmış ise şimdiki gibi dava reddedilmeli, sendikaya yazı yazılmamışsa davacıya kampanya başladığı 1475 sayılı Yasanın 24. maddesi gereğince yazılı tebligat da çıkarılmadığından kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir¹²."

İşveren mevsim sonunda işçisine ihbarda bulunarak gelecek mevsimde onu işe almayacağını bildirmiş ise, bu bildirim iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca feshi anlamı taşır (bildirim yolu ile fesih). Belirtmek gerekir ki, belirsiz süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile so-

mek istemeyen işçi, iş ilişkisinin sona erdirmekten ise ileride yeniden çalışabilme ve ücret alma umudu ile bu yola yönelebilir. İşveren de belli bir işgücünü ilerdeki kampanya dönemlerinde hazır bulundurmaya isteyebilir. Bu sebeplerle mevsim ve kampanya dönemlerinde askı halinin devamı yönünde tarafların anlaşmaları geçerlidir. Tarafların açıkça anlaşmaları halinde askı süresinin devamı ile ilgili bir üst sınırdan söz edilmemelidir.

Ancak tarafların bir anlaşması yok ise, kanımca, eğer bir sonraki dönemde işveren tüm işçileri çağırılmamış ve mevsimlik işe bu dönem başlanmamış, bir başka anlatımla mevsimlik faaliyetin devamında ifa engeli var ise, tüm işçiler için askı halinin işin başlayacağı yeni döneme kadar devam ettiğini düşünmek gerekir. Ancak bu durum askı halinin uzun süre devam etmesine neden olmamalı, bu uygulamanın da bir sınırı olmalıdır.

Yargıtay son kararı ile askı halinin en çok iki mevsim dönemi için devam edeceği, iki mevsim geçtikten sonraki mevsim başlangıcında faaliyete başlanmamış ve mevsimlik işçi işe çağırılmamış ise, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği sonucuna varmıştır.

na ermekte, askıya alınmaktadır. Fesih bildirimini, askı döneminden önce kullanılmış ise, bildirim önelleri askı süresince işlemeyecek, askının kalkmasından itibaren, kaldığı yerden işlemeye devam edecektir. Fesih bildirimini askı dönemi başında veya içinde kullanılmış ise, bildirim önelleri askının sona erdiği andan itibaren işlemeye başlayacaktır.

Mevsimlik işte çalışan işçinin, bir sonraki mevsimde çağırılmaması ve mevsimlik işçinin iş sözleşmesinin feshinde tarafların açık bir irade beyanı yok ise, iş sözleşmesinin askı hali devam eder mi? Süzek'e göre, "İşçinin ifa imkânsızlığı kendisine yüklenemeyen nedenlerle ortaya çıktığına ve bu durumda geçici olduğuna göre, kural ifa engelinin ortadan kalkmasına kadar iş sözleşmesinin askıya alınmasıdır¹³."

Yeni çalışma mevsiminin başlamasına rağmen iş sözleşmesinin askı halinin devamı yönünde işçi ile işverenin açık veya örtülü bir anlaşma yapmalarına yasal 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 kaybet-

Süzek, "askı döneminin sınırını, objektif iyiniyet kurallarının oluşturduğunu, iş ilişkisinin devamının işveren açısından dürüstlük kuralları gereği beklenebilir hale geldiğinde, haklı nedenle fesih hakkının doğacağı, bu halde ispat yükünün işverende olduğu, işverenin bu hakkını kullanmaması halinde, iş sözleşmesinin ifa engelinin ortadan kalkmasına kadar askıda kalacağı" düşüncesindedir. Yargıtay uygulaması bu yönde olup, aşağıda Toplu İş Hukukunda Mevsimlik İş başlığı altında belirtilen son karar ile askı halinin en çok iki mevsim dönemi için devam edeceği, iki mevsim geçtikten sonraki mevsim başlangıcında faaliyete başlanmamış ve mevsimlik işçi işe çağırılmamış ise, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği sonucuna varılmıştır. Bu uygulama, Borçlar Kanunu'nun 339. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin, süre bitiminde taraflarca sona erdirilmemesi halinde aynı süre ile ve en çok bir yıl yenileceği hükmüne paralel bir uygulamadır.

"Davacı, mevsimlik işçi olarak çalışmıştır. Dosya içeriğinden olayda yeni mevsim çalışması başladığı halde, davacının işe davet edilmeme durumu değil, ödenek yokluğu nedeniyle yeni mevsim çalışmasına

başlanamamasının, ödenek sağlanıncaya kadar iş aktinin işverence askıya alınmasının söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. İşverence iş akti feshedilmiş değildir. Bu durum davacıya 1475 sayılı İş Kanununun 16. maddesinin III. bendi gereğince hizmet aktini bildirimlessiz fesih hakkı veren bir hali oluşturur. Her ne kadar daha önceden davacının bu maddeye göre bir feshi yoksa da, bu davayı açmakla anılan madde hükmünce hizmet aktini feshetmiş saymak gerekir. 16. maddenin III. bendine göre fesih ise, az önce işaret edildiği gibi bildirimlessiz fesih olduğundan davacı ihbar tazminatı isteyemez. O halde, ihbar tazminatı isteğinin reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir¹¹.”

Ancak işveren yeni dönemde mevsimlik işle ilgili bir kısım işçilerle faaliyetine devam ediyor ve taraflar arasında karşılıklı bir açık ya da örtülü anlaşma yok ise, askı hali yeni mevsim başında işin başlaması ile sona erdiğinden, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğinin kabulü gerekir.

Yargıtay, işçi mevsimlik işlerde çalışmış ise; mevsimlik çalıştığı sürelerin dikkate alınarak ve bu sürelerle göre kıdem tazminatının ödenmesi gerektiğine karar vermiştir. Bir başka anlatımla, askı süresinin kıdemden sayılmayacağına belirtmiştir. Askı süresinin kıdemden sayılmaması doktrin tarafından, askı süresi içinde tarafların sadakat, gözetme borçlarının devam etmesi ve iş sözleşmesi ilişkinin devamı nedeni ile eleştirilmiştir¹⁵. Kanımca askı süresince fiilen çalışma olgusu bulunmadığından, Yargıtay uygulaması yerindedir.

“Davacı dava dilekçesinde mevsimlik işçi olarak çalıştığını 2001 yılı sezon başında işe çağırılmadığı nedeniyle hizmet aktinin sona erdirildiğini iddia ederek işçilik alacakları talep etmiştir. Davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığını kabul etmesine rağmen mahkemece davacının devamlı çalıştığı kabul edilerek yapılan bilirkişi raporuna değer verilerek hüküm kurulması hatalıdır¹⁶.”

“Davacı işçi dava dilekçesinde davalıya ait işyerinde mevsimlik işçi olarak çalıştığını 2000 yılı sezonu sonunda iş aktinin askıya alındığını ve 2001 yılı sezonu başında işe çağırılmamak suretiyle hizmet aktinin sona erdirildiğini belirtmiştir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının 20.8.1998-8.12.2000 tarihleri arasında aralıksız çalıştığı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı hesaplanmıştır. Bilirkişi davacının anılan tarihler

arasında aralıksız çalışmasını dönem satış raporlarının tarihlerine ve tanık beyanlarına dayandırmıştır. Ancak tanık beyanlarında bu konuda açık ve kısa bir bilgi bulunmamaktadır. Davacının dava dilekçesindeki beyanı karşısında salt satış raporlarından hareketle davacının aralıksız çalıştığının kabulü olanağı bulunmamaktadır. Davacının beyanı kendisini bağladığından mevsimlik çalışma esasına göre çalıştığı süreler belirlenerek ihbar, kıdem tazminatlarının buna göre hesaplanması gerekirken tüm süre çalışmış gibi yapılan hesaba değer verilerek hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir¹⁷.”

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 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.

Toplu İş Sözleşmesinde ayrı hüküm bulunması halinde mevsimlik işçinin çalıştığı süre ile orantılı şekilde aynı yardımlardan yararlandırılması gerekir.

“İşyerinde uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesinin 53. maddesinde işyerinin yatakhaneğinde kalmayan işçilere her yıl Haziran ayında 3 ton kömür yardımı yapılacağı öngörülmüştür. Davacı mevsimlik işçi olup yılın tamamında çalışmamaktadır. Açtığı davada aynı yardımın tamamına karar verilmesini istemiştir. Burada önemli olan aynı olarak yapılan bu yardımdan eşitliğe ve adalete uygun biçimde bu uyumsuzluğun çözümlenmesidir. Dairemizin benzer konularda kararlılık kazanmış uygulamalarına göre Toplu İş Sözleşmelerinde ayrı hüküm olmaması halinde çalıştığı süre ile orantılı şekilde aynı yardımdan yararlandırılması gerekir. Buna göre her yıl için tam çalışmış gibi bu yardımın kabulü ya da yılın bazı aylarında çalışmamış olduğu için bu yardımın reddine karar verilmesi doğru olmaz. Böyle olunca belirtilen esaslar dikkate alınarak çalışma süresine belirlenecek yıllık aynı yardım hüküm altına alınarak sonuca gidilmelidir¹⁸.”

7. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞ GÜVENCESİ

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.

İşveren mevsimlik işçinin iş sözleşmesini, ister fiilen çalışılan dönem olsun, ister askıdaki dönemde olsun, geçerli neden olmadan feshedemeyecektir. Bir başka anlatımla işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve geçerli fesih nedenini açıkça belirtmek zorundadır.

"Davalıya ait işyerinde saha ekiplerinde şoför olarak mevsimlik işte çalıştığını belirten davacı, yeni dönemde işe hiçbir neden gösterilmeksizin çağrılmadığını, yazılı bir fesih bildirimini olmadığını iddia ederek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı işveren, davanın süresinde açılmadığını, davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını savunarak, davanın reddini istemiştir. Mahkemece savunmaya değer verilerek, "davacının mevsimlik belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı, davanın süresinde açılmadığı ve davacının belirli süreli iş sözleşmesi nedeni ile dava açma hakkının olmadığı" gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. Dosyadaki bilgilere ve tarafların kabulüne göre, davacının saha ekibinde şoför olarak her yıl belirli bir dönem çalıştığı, kışın işe ara verildiği uyuşmazlık dışıdır. 2003 yılı Aralık ayında dönem bitimi işe ara verme nedeni ile önceki yıllar gibi göreve son verildiği, bir anlamda iş sözleşmesinin askıya alındığı anlaşılmaktadır. Mevsimlik ya da dönemsel çalışmada işin belirli süreli olduğundan sözedilemez. Zira 4857 sayılı İş Kanununun 11/1 maddesinde "iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır" şeklinde tanımlanmıştır. Aynı maddede belirli süreli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartların bulunması halinde sözleşmenin belirli süreli olacağı belirtilmiştir. Somut uyuşmazlıkta yapılan iş sürekli bir iştir.

İşçinin, mevsimlik işte mevsim bitiminde iş sözleşmesinin askıya alınması nedeni ile, feshin geçersizliğini iddia ve işe iade istemi olanağı bulunmamaktadır.

Sürekli yapılan bir işin yılın belirli bir zaman diliminde yapılmaması, o işi belirli hale getirmez. Nitekim 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 kapsamında 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 çağrılmamada yazılı bir fesih bildiriminde bulunmamıştır. Fesih geçerli nedene dayanmamaktadır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır".

Belirtmek gerekir ki işçinin, mevsimlik işte mevsim bitiminde iş sözleşmesinin askıya alınması nedeni ile, feshin geçersizliğini iddia ve işe iade istemi olanağı bulunmamaktadır. Zira iş sözleşmesi feshedilmemiş, yeni mevsim başına kadar askıya alınmıştır. Bu olguyu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29/7 maddesindeki düzenleme de doğrulamaktadır. Maddeye göre, mevsim sonu toplu işten çıkarmada, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz hükmü, iş sözleşmesinin feshedilmediği gerekçesine dayanmaktadır. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir.

"Davacı iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı işveren vekili, davacının mevsimlik işçi olduğunu, iş sözleşmesinin askıya alındığını belirterek davanın reddini savunmuştur. Mahkemece, davacının sürekli işte çalıştığı, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale geldiği, askıya alındığı belirtilmesine rağmen ve her yıl askıda olan işçiler her yıl Mayıs ayında işe çağırılırken, davacının işe çağrılmadığı, zannen iş sözleşmesinin feshedildiği, davacının görev yerinin değiştirilerek, bu fesih işleminin gerçekleştirildiği gerekçesi ile istemin kabulüne karar veril-

miştir. Dosya içeriğine göre davacının davalı işyerinde Yangın Hareket Merkezi Bölümünde Telsiz Operatörü olarak çalıştığı ve davacının her yıl Yangın sezonlarında çalışıldığı, yıllık en çok çalışmasının 230 gün olduğu, her yıl iş sözleşmesinin belirli dönem askıya alındığı, davacının üyesi olduğu sendika ile davalı işveren arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinde mevsimlik çalışma kabul edildiği ve bu konuda düzenlemeler yapıldığı, davalı işveren tarafından da davacının iş sözleşmesinin en son 22.12.2004 tarihinde askıya alındığı anlaşılmaktadır. Uygulama ve sözleşme konusu edilen mevsimlik çalışma ve askıya alma nedeni ile, 22.12.2004 tarihinde askıya alma işlemi için feshin geçersizliğinin istenmesi olanağı yoktur. Zira bu tarihte bir fesih işleminden söz edilemez. Mevsimlik işte askıya alma işlemi fesih niteliğinde değildir. Bu tür çalışmada, mevsimlik işin başladığı dönemde işçinin işe çağrılmaması halinde iş sözleşmesinin feshi gerçekleşir. Dava tarihinde böyle bir işlem yoktur. Diğer taraftan davacının bir an için mevsimlik çalışmadığı kabul edildiği takdirde, iş sözleşmesinin askıya alındığı 22.12.2004 tarihine ve davanın 24.01.2005 tarihinde açılmış olmasına göre, davanın bir aylık hak düşürücü içerisinde de açıldığından söz edilemez. Mahkemece davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır²¹.”

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminden itibaren bir aylık süre içinde feshin geçersizliğini istemesi gerekir. Mevsimlik bir işte, fesih bildiriminden çalışırken yapılması halinde bir sorun yoktur. Ancak iş sözleşmesi askıda iken karşımıza bazı sorunlar çıkmaktadır. Kural olarak 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 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.

Mevsimlik işçinin altı aylık kıdeminde, Yargıtay'ın diğer işçilik alacaklarındaki içtihadı doğrultusunda fiilen çalışılan sürenin dikkate alınması, askıdaki sürenin kıdeme dahil edilmemesi gerektiği kanaatindeyim.

Keza, 30 işçi kıstasında, fesih tarihinde iş sözleşmesi askıda olan mevsimlik işçilerin sayısının da dikkate alınması gerekir. Nitekim Yargıtay, bu konuda aynı şekilde karar vermiştir.

“Davacı iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Mahkemece savunmaya değer verilerek, fesih tarihinde davalı işyerinde 22 işçi çalıştığı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca davacının iş güvencesi kapsamında yararlanması için 30 ve daha fazla işçinin işyerinde çalışması gerektiğini, bu koşulun gerçekleşmediği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. Dosya içeriğine göre, Sulama Birliği işyerinde çalışan davacının iş sözleşmesi 24.01.2005 tarihinde feshedilmiştir. Feshin gerçekleştirildiği tarih, sulama işinin yapılmadığı dönemdir. Nitekim davacı, bu dönemde iş sözleşmesi askıda olan işçilerin olduğunu, sulama işinin yapıldığı yaz döneminde işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştığını iddia etmiştir. Davalı işverence sunulan kayıtlar, davacının bu iddiasını doğrulamaktadır. Gerçekten kayıtlara göre, her yıl yaz döneminde 30 ve daha fazla işçinin çalıştığı anlaşılmaktadır. Somut bu maddi olgulara göre, fesih tarihinde bir kısım işçinin iş sözleşmesinin askıda olup olmadığı önem kazanmaktadır. İş sözleşmesi askıda olan işçiler, 30 işçi kıstasında dikkate alınmalıdır. O halde işyerinden ve ilgili kurumlardan kayıtlar getirilerek, iş sözleşmesi askıda olan işçiler belirlenmeli ve davacının iş güvencesinde kalıp kalmadığı araştırılmalıdır. Davacının iş güvencesi kapsamında kaldığı anlaşılırsa, davalı işverenin haklı ve geçerli fesih savunması ile ilgili kanıtlar toplanmalı, değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Aksi halde ise şimdiki gibi hüküm kurulmalıdır²¹.”

8. MEVSİMLİK İŞLERDE YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Yukarıda belirtildiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3 maddesi uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz.

“Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre sadece sulama döneminde kanalların bakım ve temizlik işlerinde mevsimlik olarak çalıştığı anlaşılan davacı işçinin yasaya göre yıllık izin hakkı bulunmamaktadır. Bu nedenle yıllık izin ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır²².”

Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümlerine daya-

nararak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz.

"Fesih tarihinde yürürlükte olan, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 50/5 maddesinde, mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Davacının mevsimlik işçi olduğu, kesinleşen kıdem tazminatı davasında sabit olup, taraflar arasında da bu konuda herhangi bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. O halde davacı yıllık ücretli izinden yararlanamaz. Mahkemece yıllık ücretli izin alacağına hükmedilmesi hatalıdır²⁵."

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.

"Davalı işverenin faaliyet alanının, narenciye ticareti dışında, başka ürünleri kapsadığı, fabrika işyerinde paketleme işinin yılın her sezonunda yapıldığı, davacının 1993 yılı içinde 4 ay dışında 1991 yılından 1997 yılına kadar paketleme bölümünde çalıştığı, narenciye sezonu dışında diğer ürünlerin paketlemesinin işyerinde devam ettiği, davacının prim günlerini gösteren SSK sicil kaydı ile vizite kağıdındaki günlerin çeliştiği, davacı tanıkları yanında, bir kısım davalı tanıklarının beyanından anlaşılmaktadır. Somut bu maddi olgulara göre, davacının hizmet süresinin SSK kaydındaki prim gün sayısı ile sınırlı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatlarının eksik hüküm altına alınması ve işin mevsimlik sayılarak yıllık ücretli izin alacağına reddine karar verilmesi hatalıdır²⁶."

Bazı durumlarda mevsimlik çalışmanın işçi bakımından bütün yıl devam etmesi de mümkündür. Örneğin faaliyetini uluslararası alanda sürdüren tatil köylerinin işçileri, aynı işletmeye bağlı çeşitli tesislerde tüm yıl boyunca çalışmalarını sürdürmektedirler. 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.

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerinin uygulanması için işin mutlaka mevsimlik iş olması gerekir. Kamu kesiminde olduğu gibi vize uygulaması ile ara verilen işlerde, ya da devamlılık arzeden ancak işverence ara verme uygulanan işlerde, işin mevsimlik iş olduğu savı ile yıllık ücretli izin hükümlerinin uygulanmaması yasal değildir. Nitekim Yargıtay birçok kararında bu olguyu vurgulamıştır.

"İşyerinde sendika baş temsilcisi olarak ve sürekli işlerde çalıştığını, karşı sendikaya geçmediği için iş sözleşmesinin askıya alınarak geçerli neden olmadan feshedildiğini iddia eden davacı, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece, savunmaya değer verilerek, "davacının mevsimlik işçi olduğu, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmadığı, iş sözleşmesinin askıya alındığı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi koşullarının oluşmadığı" gerekçesi ile reddine karar verilmiştir. Dosya içeriğine, SSK Sicil Kaydı ve Şahsi Sicil Dosyasına göre, davacının yaptığı işin sürekli iş olduğu ve tüm yıl boyunca çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacı belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Bu şekilde çalışan davacının iş sözleşmesinin askıya alınması, sözleşmenin feshi anlamındadır. Askıya alma işlemi neden gösterilmemiştir. Fesih niteliğindeki askıya alma işlemi geçerli nedenlere dayanmamaktadır. Feshin geçersizliği ve işe iade kararı verilmesi gerekir. Mahkemece, yazılı şekilde yapılan işin mevsimlik iş ve iş sözleşmesinin askıya alındığının kabulü hatalıdır²⁷."

Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arzeden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz. Ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir. Yapılan iş mevsimlik değil, ancak işçi aralıklı çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Yargıtay 2006 yılındaki bir kararında bunu açıkça belirtmiştir.

"Davacı işçi izin ücreti isteğinde bulunmuş, davalı işveren işçinin mevsimlik işçi olarak çalıştığını ileri sürerek izne hak kazanamayacağını savunmuştur. Mahkemece isteğin kabulüne karar veril-

miştir. Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçi 1996 yılına kadar mevsimlik işçi statüsünde çalışmış bu tarihten sonra daimi olarak çalışmasını sürdürmüştür. Bilirkişi hesap raporunda da bu hususa değinilmiş ve daimi nitelikte çalışmaya başladığı tarihten itibaren izin ücretinin hesaplanacağı açıklanmıştır. Buna rağmen davacının işyerinde çalıştığı tüm süre olan 18 yıllık izin alacağı hesaplanmış ve davalı vekili rapora bu yönden itiraz etmiştir. Mahkemece davalının bu itirazı üzerinde durulmadan ve gerekirse ek rapor alınmaksızın karar verilmesi hatalı olmuştur²⁶.”

Ancak Dairenin kararında mevsimlik iş sayılan dönemde yapılan işin gerçekten mevsimlik olup olmadığı anlaşılamamaktadır. Yargıtay'ın 2006 yılında vermiş olduğu,

Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arzeden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz.

“Davacının çalıştığı işyerinin açık tuz işletmesi olduğu ve davacının genellikle Aralık ayından önce ve belirli sürelerde çalıştığı anlaşılmaktadır. 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.

Davacı, Toplu İş sözleşmesinden yararlandığını iddia etmiştir. Bilirkişi de Toplu Sözleşmeye göre hesap yaptığını açıklamıştır. Ancak dosyada tüm dönemleri kapsayan Toplu İş sözleşmeleri mevcut değildir. İzin süresinin hak kazanılan tarihlerdeki Toplu İş sözleşmelere göre belirlenmesi gerekir. Bu sebeple tüm Toplu sözleşmeler celbedilmeli, yukarıda açıklanan esaslara göre bilirkişiden ek rapor alınmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir²⁷.”

kararında da aynı şekilde uygulama yapılmıştır. Bu kararda da yapılan iş tuz işletmeciliği olduğu, işçinin 1996 yılından sonra yılda 11 ay çalıştığı ve bu tarihten sonra mevsimlik çalışmadığı kabul edilmesine rağmen, işçinin 1996 yılından önceki çalışmaları kısa süreli ve mevsimlik kabul edilerek, bu dönemin izin ücretinde dikkate alınmaması gerek-

tiği sonucuna varılmıştır. Açıklandığı gibi yapılan iş aynı ve mevsimlik niteliği yok ise, 1996 yılından önceki süreninde izin ücretinde dikkate alınması gerekir. Burada ölçü süre değil, periyodik olarak mevsim olmalıdır.

Uygulamada tam yıl çalışması gereken ve devamlılığı olan bir işte işverenler, bazı işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek bunları mevsimlik statüye sokma gayreti içine girdikleri birçok uyumsuzlukta görülmüştür. 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.

“Davacı işçi izin ücreti isteğinde bulunmuş davalı işveren işçinin mevsimlik işçi olarak çalıştığını ile-

ri sürerek izne hak kazanamayacağını savunmuştur. Aynı zamanda işçinin imzasını taşıyan ibranameye dayanılmıştır. Mahkemece, davalının ibraname ile ilgili savunmasına itibar edilerek isteğin reddine karar verilmiştir. Davacının imzasını taşıyan ibranamede miktar belirtilmeksizin izin ücretini ödendiği belirtilmiş olmakla birlikte, davalı işveren davacının mevsimlik işçi olduğundan bahisle 4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesi uyarınca izne hak kazanmasının söz konusu olmadığını savunmuştur. Doğmadığı ileri sürülen bir hakkın ibraname ile ortadan kaldırıldığının savunulması çelişkili bir durumdur. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre savunma ile çelişen ibranameye değer verilemesi doğru olmaz. Mahkemece davanın ibranameye dayanılarak reddi hatalı olmuştur. İşin esasına girilerek izin ücretine hak kazanıp kazanamayacağı noktasında bir karar verilmelidir²⁸.”

Keza işverenler mevsimlik iş olduğunu belirterek, işçileri yıllık ücretli izin hakkından yararlandırmamaktadırlar. Böyle bir durumda, işçi iş sözleşmesi devam ederken, işin mevsimlik iş olmadığını ve yıllık ücretli izin kullandırılması gerektiği yönünde, tespit istemli dava açabilir. Zira yıllık ücretli izin iş sözleş-

leşmesinin feshi ile ücret alacağına dönüşeceği için, eda davası açması olanağı bulunmayan işçinin tespitinde hukuki yararı vardır. Nitekim Yargıtay'ın kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir.

"Davacı işçi, davalı işverenin yapılan işi mevsimlik iş kabul ederek yıllık ücretli izin kullandırmadığını iddia etmiştir. Yıllık ücretli izin, dinlenme hakkı kapsamında vazgeçilmez bir haktır. Bu hak, iş sözleşmesinin feshi halinde alacağına dönüşür. Dosya içeriğinden davalı işverenin yıllık izin kullandırdığı anlaşılabilir. Somut uyuşmazlıkta, mevsimlik iş olduğu gerekçesiyle işverenin yıllık izin kullandırmadığı sabit olduğu takdirde, davacı işçinin işin mevsimlik iş olmadığı konusunda tespitinde hukuki yararı vardır. Mahkemece gerekçe kısmında işin sürekli olduğu kabul edilmesine rağmen yıllık ücretli izin bakımından belirtilen hususlar açıklığa kavuşturulmadan davanın reddine karar verilmesi hatalıdır".

"Davacı işçi, davalı işverenin yapılan işi mevsimlik iş kabul ederek yıllık ücretli izin kullandırmadığını iddia etmiştir. Yıllık ücretli izin, dinlenme hakkı bakımından vazgeçilmez bir haktır. Bu hak iş sözleşmesinin feshi halinde alacağına dönüşür. Dosya içeriğinden, davalı işverenin yıllık izin kullandırdığı anlaşılabilir. Somut uyuşmazlıkta, mevsimlik iş olduğu gerekçesi ile işverenin yıllık izin kullandırmadığı sabit olduğu takdirde, davacı işçinin işin sürekli olduğu konusunda tespitinde hukuki yararı vardır. Mahkemece gerekçe kısmında işin sürekli olduğu kabul edilmesine rağmen yıllık ücretli izin bakımından belirtilen hususlar açıklığa kavuşturulmadan red kararı verilmesi hatalıdır".

9. TOPLU İŞ HUKUKUNDA MEVSİMLİK İŞ

Mevsimlik işte çalışan işçilerin, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca, çalıştıkları işyerinin bağlı olduğu iş kolunda kurulu işçi sendikasına üye olabilmeye hakları bulunmaktadır. Bunun yanında, sendika organlarına seçilme hakları da vardır. Mevsimlik işin sona ermesi ve işçinin iş sözleşmesinin askıya alınması, sendika üyeliğini olumsuz yönde etkilemez. Sendikalar Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca, işçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması sendika üyeliğini kaldırmaz. Ancak işçinin askı döneminde bir başka işkoluna giren işyerinde çalışmaya başlaması

halinde sendika üyeliği, aynı yasanın 25/5 maddesi uyarınca sona ereceğinden, işçinin ertesi yıl mevsim başında eski işyerinde işbaşı yapması halinde yeniden sendikaya üye olması gerekecektir.

Yukarıda Mevsimlik İşlerde İş sözleşmesi başlığı adı altında, askı halinin devamında tarafların örtülü ya da açık bir iradi anlaşmaları yok ise, askı halinin ne olacağı konusunda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin son kararından söz edilmiştir. Yargıtay çoğunluk görüşü kararı ile, bir ölçüt konulması zorunluluğu getirmiş ve bu ölçütün konulmasında açık ve örtülü askı süresinin uzatılması, objektif iyiniyet kurları, daha önce Dairede iş sözleşmesi ile ilgili kıstaslar ve Alman Federal Mahkemesi'nin uygulamaları göz önünde bulundurularak, 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 iş sözleşmesinin sona erdiğinin kabulü gerektiğine karar vermiştir. Bu karara göre, sendika üyesi olan mevsimlik işçilerden üçüncü askı süresi sonuna kadar olan işçilerin çoğunluk tespitinde dikkate alınmaları gerekecektir.

"Davacı sendika, davalı sendikanın 3.9.2004 tarihli başvurusu üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Çevre ve Orman Bakanlığı'na bağlı (01) No'lu işkolunda kurulu işyerlerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil ettiğine ilişkin olumlu yetki tespiti yazısı, buna karşılık kendilerinin aynı tarihli tespit başvurduklarının söz konusu işletmede çoğunluklarının bulunmadığı yolunda olumsuz yetki tespit yazısı gönderdiğini, yapılan her iki tespit de hatalı olup gerçeği yansıtmadığını, davalı Bakanlığın tespiti konu işletmede başvuru tarihinde fiilen çalışanları dikkate alarak çoğunluk tespiti yaptığını, oysa başvuru tarihi itibarıyla iş sözleşmeleri askıda olan işçilerinde işçi ve üye sayısında dikkate alınması gerektiğini belirterek davalı Bakanlığın 17.9.2004 tarih ve 41156-20916 sayılı olumlu, aynı tarihli ve 41157-20917 sayılı olumsuz yetki tespit yazılarının iptali ile anılan işletmede başvuru tarihi itibarıyla çoğunluklarının bulunduğu tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Bakanlık, başvuru tarihinden önce tespiti konu işyerleri ile ilgili olarak işverenler, Noterler ve Sendikalar tarafından yapılan bildirimlerin başvuru tarihi itibarıyla değerlendirilmesi sonucu

tespit yazılarında gösterilen sonuçların elde edildiğini, tespitin doğru olduğunu savunarak itirazın reddini istemiştir.

Davalı sendika ise, tespite konu işletmede konu işletmede işçi sayısının ve davacı sendikanın üye sayısının iddia edilen sayılara ulaşmadığını kaldı ki, işverenliğin tespit tarihinden fiilen çalışan işçilerle birlikte mevsimlik işçileri de bildirdiğini ve buna göre tespit yapıldığından söz ederek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece toplanan delillerle ve dosya kapsamına uygun olduğu gerekçesi ile 3.8.2006 tarihli raporun çoğunluk görüşü doğrultusunda itirazın reddine karar verilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 17.9.2004 tarih ve 41156 sayılı olumsuz ve aynı tarihli 41157 sayılı olumlu yetki tespit yazları birlikte değerlendirildiğinde 3.9.2004 başvuru tarihi itibarıyla Çevre ve Orman Bakanlığı'na bağlı (01) No'lu işko-

mıştır. Türk Hukukunda mevsim veya kampanya işleri, bu işler için yapılan iş sözleşme türü ve bu işlerde çalışan işçilerin iş mevzuatındaki durumu yeterli açıklıktan uzaktır. İş Kanunu'nda mevsimlik işçi tanımı yapılmamıştır. Ancak 4857 sayılı Yasa'nın 53/3 maddesinde "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 sürelerde çalışmayı gerektirdiği kabul edilebilir. Aynı şekilde 3008 sayılı mülga İş Yasası'nın 2/b maddesinde de "... yılın herhangi bir devresinde tam veya fazla faaliyete bulunup öteki devrede büsbütün faaliyetin kalan ve yahut faaliyetini azaltan işyerleri ..." mevsimlik işyeri olarak ele alınmıştır. 394 sayılı Hafta Tatili Kanununun 4/F fıkrasında yer alan yapıcılık, tuğlacılık gibi işlerle tütün, incir, üzüm, meyankökü, zey-

Sendika üyesi olan mevsimlik işçilerden üçüncü askı süresi sonuna kadar olan işçilerin çoğunluk tespitinde dikkate alınmaları gerekecektir.

lunda kurulu işyerlerinde toplam 24.338 işçi çalıştığı, bunlardan 15.120 işçinin davalı Tarım Orman-İş Sendikası üyesi, 4206 işçinin de davacı Orman-İş Sendikası üyesi oldukları anlaşılmaktadır.

Öncelikle taraflar arasındaki uyuşmazlık; başvuru tarihi itibarıyla tespite konu işyerlerinde çalışan işçi sayısının tespit noktasında toplanmaktadır. Bu durumu en iyi bilebilecek olan işveren olduğundan işverenin davaya dahil edilerek diyecekleri sorulup delilleri toplanarak gerektiğinde diğer taraflarında diyecekleri sorularak işletmede çalışan işçi sayısının kesin olarak tespiti gerekir. Diğer taraftan tespite konu işyerlerinde başvuru tarihi itibarıyla fiilen çalışan işçi ve taraf sendikaların üye sayılarına yönelik bir ihtilaf bulunmamaktadır. Uyuşmazlık, başvuru tarihi itibarıyla iş sözleşmesi askıda olan işçilerin iş akitlerinin hangi tarihte askıya alındığı ve askı durumunun hangi tarihe kadar devam ettiği ve askı halinin dolayısıyla iş akdinin son bulduğu tarihin tespiti noktasında toplanmaktadır. Mevsimlik işçiler öğretide, yılın belirli dönemde faaliyetin yoğunlaştığı, diğer dönemlerde azaldığı veya tamamen durduğu ve bu durumun yılın belli dönemlerinde tekrarlandığı işler olarak tanımlan-

tin, ağaç palamudu, susam, fındık, pancar etc... gibi ziraat ve sınai mamulatin işlenmesi, manipülasyonu 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.

Mevsimlik işlerin görüldüğü işyerlerinde faaliyetin azaldığı ya da tamamen durduğu dönemlerde bir kısım işçilerin iş sözleşmeleri askıya alınmakta işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu dışındaki iş ilişkisi devam etmektedir. Öğretide de iş sözleşmesinde geçici ve isnat edilemeyen bir ifa engelinin ortaya çıkması nedeğine bağlı olarak askı durumunun ortaya çıkabileceği ve askı süresinin ifa engelinin ortadan kalktığı zamana kadar geçerli olduğu ileri sürülmüştür. Esasen ifa engelinin ortadan kalkması askı süresinin azami haddini oluşturacağı varsayılsa dahi, tarafların bu süre içinde askı halini ortadan kaldırmalarını, iş görme ve ödeme unsurlarını aktif haline getirmeleri mümkündür. Yeni çalışma mevsiminin başlamasına rağmen iş sözleşmesinin askı halinin devamı yönünde işçi ile işverenin açık veya ör-

tümlü bir anlaşmayı yapmalarına yasal 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 ilişkisinin sona erdirmekten ise ileride yeniden çalışabilme ve ücret alma umudu ile bu yola yönelebilir. İşveren de belli bir işgücünü ilerdeki kampanya dönemlerinde hazır bulundurmak isteyebilir. Bu sebeplerle mevsim ve kampanya dönemlerinde askı halinin devamı yönünde tarafların anlaşmaları geçerlidir. Tarafların açıkça anlaşmaları halinde askı süresinin devamı ile ilgili bir üst sınırdan sözedilemez. Hata, hile gibi haller olmadıkça hakim bu yolda sözleşmeye müdahalesi mümkün olmamalıdır. Askı halinin tarafların örtülü anlaşması ile başlayacak mevsim ve kampanya dönemi yerine sonraki dönemlere kadar uzatılmasının olanaklı olduğu Dairemizce de kabul edilmektedir. Bu konudaki Dairemiz üyeleri arasında oybirliği mevcuttur. Ancak bunun azami sınırının ne olması gerektiği hususunda azınlık ve çoğunluk görüşleri arasında farklılık mevcuttur. Örtülü anlaşma daha çok işyeri uygulaması ile ortaya çıkabilir. Örneğin işçiler askının ardından ilk mevsim başlangıcı yerine zaman zaman sonraki mevsim başlangıcına çağırılmış ve askıda olan iş ilişkisi bu şekilde bazı mevsim ya da kampanya dönemleri atlanarak aralıklı olarak tam borç doğurur hale dönüşmesi durumunda taraflar arasında örtülü bir anlaşmadan söz edilebilir. Bu yönde gelişen işyeri uygulamasının bir sonucu olarak işe mevsim ve kampanya döneminde çağırılmayan işçi yönünden de iş ilişkisi devam edeceği sonucuna varılacaktır. Askı süresince hizmet aktinin devam ettiği, hizmet akitleri askıda bulunan işçilerin yetki başvurusu veya iş güvencesi hükümleri gereği aranan 30 işçi ölçütünün tespitinde yetki başvuru veya fesih tarihindeki işyerinde çalışan işçilerin sayısının tespitinde nazara alınması gerektiği Yargıtay İçtihatlarında ve öğretide benimsenmiştir. İş sözleşmesi askı süresinde devam ettiğine göre sendika üyeliğinde aranan kriterde varlığını sürdürmektedir. Önemle belirlenmesi gerekli olan askı süresinin sona erdirdiği anın saptanmasıdır. Askı süresi sonunda işçi işe başlamış ise askı süresi sona ermiş olacaktır. Yukarıda da açıklandığı üzere tarafların askı süresinin deva-

mı yönünde açık ya da örtülü şekilde askı süresinin sonunda da askı halinin devam edeceği yolunda iradeleri ortaya çıkmadığı hallerde ifa engelini ortadan kalkması ile sona erecektir. Taraflar hizmet sözleşmesinin sona erdirileceği hususunda irade açıklamışlar ise hizmet sözleşmesinin sona ereceği tartışmasızdır. Doktrinde ve yargı kararlarında çözüm üretilmeyen ve dava konumuzda, önce açık olarak sonra da örtülü iradeler ile ortaya çıkan askı hallerinin ne zaman sona ereceği ihtilafın çözümünde en önemli hususu teşkil etmektedir.

Dairemizde oybirliği ile örtülü askı halinin iletbet (çok uzun süre) devam etmeyeceği benimsenmiştir. Ancak burada ölçünün ne olacağı ve hangi esaslara göre belirleneceği konusunda farklı sonuçlara varılmıştır. Yargılama sırasında alınan üç bilirkişi kurulu raporunda da görüş birliği oluşturulamamıştır. Dairemiz azınlık görüşünde benimsenen üçüncü bilirkişi raporundaki çoğunluk mütalaasına göre 1.1.2003-31.12.2004 tarihleri arasında yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinin başlangıç tarihi olan 1.1.2003 gününden sonra işyerinde fiilen işbaşı yapan işçilerin 3.9.2004 tarihli yetki başvuru tarihinde işçi ve üye sayısı bakımından dikkate alınması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Mahkeme kararının ve dairemizin azınlık görüşünün oluşumunda etkili olan 1.1.2003-31.12.2004 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinde askı süresinin örtülü uzatılması ile ilgili bir düzenleme mevcut değildir. Bu sözleşmenin 18. maddesinde günlük ve haftalık süreler düzenlenmiş, kampanya işçilerine, mevsimlik işlerde çalışılmadığı dönemde ücret ödenmeyeceği, hakların doğmasında bu sürenin nazara alınmayacağı, 26. maddesinde ise işçi alınması ve aranan nitelikler düzenlenir iken (d) bendinde mevsimlik işçilerin ne şekilde işe çağrılacağı, 39. maddesinde işin son bulması iş akitlerinin askıya alınmasını ve işçilerin işten çıkarılması düzenlenmiş, (d) bendinde mevsim sonunda iş akitleri feshedilmeyen mevsimlik işçilerin yeni döneme kadar iş akitlerinin askıya alınmış olacağı, 40. maddesinde ücret zammı (i) bendinde bu zammın mevsimlik işçilerde ne şekilde uygulanacağı düzenlenmiştir. Bu maddelerdeki hükümler yukarıda açıklandığı gibi askı halinin örtülü olarak uzatılması halinde aktin hangi tarihte sona ereceği, başka bir anlatımla örtülü askı tarihinin ne kadar süre devam edeceğinin çözümlenmesi mümkün değildir.

Dava konumuzda yetki tespitine konu işletmelere bağlı tespit edilemeyen sayıda yangın söndürme, ağaçlandırma, ıslah orman yol çalışması gibi birçok mevsimlik çalışma türünün bulunduğu ve bu çalışma yerlerinin ülkemizin her tarafında örgütlenmiş ve Orman Bölge Müdürlüğü, Orman İşletme Müdürlüğü ve Orman Şefliklerinde olduğu, gerek yapılan işlerin türü ve gerekse çok geniş bir coğrafi bölgeyi kapsayan ülkemizdeki çok farklılık arz eden iklim ve çalışma koşulları nazara alındığında mevsim ve kampanya işlerinin başlama ve bitiş tarihlerinin aynı tarihler olarak saptamak mümkün olmamaktadır. Bu işyerlerinin bir sonraki mevsimde açılıp açılmadığı açılmış ise Toplu İş Sözleşmesinin 26/(d) bendi gereğince işlem yapıp yapılmadığı işçilerin işe davet edilip edilmediği dosya içeriğinden kesin olarak anlaşılamamaktadır. Bu sebeplerle bazı işçilerin bir sonraki mevsimde ne sebeple iş başı yapmadıkları, başka bir anlatımla bir sonraki mevsimde kampanyanın açılıp açılmadığı açılmış ise 26/(d) maddesi gereğince davet yapıp yapılmadığının her işyeri için ayrı ayrı belirlenmesi mümkün ise, bu eksikliklerin giderilmesi gerekir. Eğer bir sonraki kampanyada işyeri açılmış Toplu İş Sözleşmesindeki şekillere uygun olarak işçi işe davet edilmiş, işverenin işe başlatma arzusuna rağmen işçi işe başlamamış ise iş sözleşmesinin işçi tarafından sona erdirildiğinin kabulü gerekir. Bir sonraki kampanya dönemi açılmış; bazı işçiler işe davet edilmiş bazı işçiler işe davet edilmemiş ise, işe davet edilip de iş başı yaptırılmayan işçiler ile açık ve örtülü askı süresinin uzatılmasına ilişkin bir anlaşma yapılmamış ise, işe davet edilmeyen ve davet edilip de iş başı yaptırılmayan işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirildiği kabul edilmektedir. İşçi alacakları ile ilgili açılan davalarında Dairemiz ve Hukuk Genel Kurulunca bu kural açıkça benimsenmektedir. Dava konumuzda da yukarıda açıklanan esaslar ve yasalarda düzenlenen diğer fesih halleri sonucu başvuru tarihi olan 3.9.2004 tarihinden önce hizmet akdi sona eren işçilerin işçi ve üye sayısının tespitinde nazara alınması mümkün değildir.

Dava konusunda 50.000'e yakın işçinin durumu söz konusudur. Yukarıda açıklandığı gibi sayısı belirlenemeyen işyeri vardır. Bilirkişilerin tespit ettiği gibi bazı işyerlerinde beş yıl ara verdikten sonra iş-

başı yaptırılan mevsimlik işçiler mevcut olduğu gibi 20 yıl önce hizmet aktı askıya alındığı halde iş başı yaptırılmayan ve sendika üyeliği devam eden işçiler mevcuttur. Tüm bu verilen ve bundan sonra gelecek bu tür davalarda uygulanmak üzere bir ölçüt konulması zorunluluğu vardır. Bu ölçütün konulmasında açık ve örtülü askı süresinin uzatılması, objektif iyiniyet kuralları, daha önce dairemizde hizmet akdi ile ilgili kıstaslar ve Alman Federal Mahkemesinin uygulamaları göz önünde bulundurularak, 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. Daire çoğunluğumuzun vardığı bu sonuç bu tür benzer davalarda uygulanması yönünden doğru bulunmuştur. Mahkemenin ve Daire çoğunluğunun dosyadaki Toplu İş Sözleşmesine göre kural oluşturması benzer davalarda ve daha önce Toplu İş Sözleşmesi düzenlemesi bulunmayan işyerlerinde uygulanma olanağı bulunmadığından benimsenmemiştir. Yukarıdaki Daire çoğunluğunun belirlendiği esaslara göre başvuru tarihi olan 3.9.2004 tarihinde hizmet sözleşmesi ve üyelikleri devam eden işçi sayısı, sendika üyesi olan işçilerin hangi sendikaya üye oldukları belirlenmeli ve sonuca göre hüküm kurulmalıdır¹.

KARŞI OY: Olumlu ve olumsuz yetki tespitine itiraz davasında başvuru tarihinde çalışan işçilere göre üye sayısının mahkemece belirlenmesi önem taşımaktadır.

Dairemizin yerleşik kararlarıyla Bakanlığa başvuru tarihinde fiilen çalışan işçiler yanında iş sözleşmesi askıya alınan mevsimlik işçiler de göz önünde bulundurulmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 12.3.1986 tarih ve Esas No 1984/9-611, Karar No: 1986/225 sayılı kararında "Mevsimlik işlerde mevsim sonunda işveren işçiye yeni mevsimde işe alınmayacağını ihbar ettiği takdirde, hizmet sözleşmesi mevsimin bitimiyle bu tarihte bozulmuş sayılır; işveren böyle bir ihbarda bulunmazsa yeni mevsime kadar hizmet akdi askıya alınmış olur ve işveren, yeni mevsim başladığında işçiyi işe almazsa hizmet sözleşmesi önceki mevsim sonunda değil işçinin yeni

mevsim başında işe alınmaması ile bu tarihte bozulmuş olur- denilmektedir. İtiraz eden sendikandan tarafı olduğu 1.1.2003-31.12.2004 arasında yürürlükte bulunan 14. dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 26/d maddesinde -Bir önceki mevsimde işyerinde çalışan mevsimlik orman işçileri, yeni iş mevsimi açıldığında işe başlama tarihinden 15 gün önceden işe başlama tarihleri, işe başlayacak işyerleri, başvurma yerleri belirtmek suretiyle işyeri ilam tahtalarında ilan edilip duyurulur. Aynı ilan ilgili Köy Muhtarlıklarına da yapılır. Zamanında davete icap etmeyen işçinin iş akdi münfesihi sayılır. Bu ilanların birer sureti altları işveren vekillerince imzalanarak işçinin şahsi dosyasında saklanır. Bu tutanakta çağrılan işçinin işe başlayıp başlamadığı yazılır- hükmüne yer verilmiştir. Öte yandan anılan toplu iş sözleşmesinin -İşin Son Bulması, İş Akitlerinin Askıya Alınması ve İşçilerin İşten Çıkarılması- başlıklı 39/b maddesinde -Mevsimlik işlerde, işin azalması veya bitmesi, iş mevsiminin kapanması gibi nedenlerle mevsimlik işçilerin işten ayrılmasını gerektiğinde, bunlardan iş akitleri feshedilmeyenlerin hizmet akitleri yeni iş mevsimine kadar askıya alınmış sayılır...- kuralı ile Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve Dairemizin yerleşik içtihatlarına paralel düzenleme yapılmıştır.

Mahkemece yetki tespitine itiraz davalarında işin aceleliği nedeni ile otuzbeşbine yakın işçi çalıştıran işletme için, çoğunluk tespitinde iş sözleşmesi askıya alınan işçilerin sayısının belirlenmesi için üç ayrı bilirkişi kurulu raporu alındığı görülmektedir. Son üç kişilik bilirkişi kurulunun oyçokluğuyla tanzim ettiği raporda toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi olan 01.01.2003 tarihi ile başvuru günü 03.09.2004 arasında bir gün olsa da çalışan işçilerin iş sözleşmesinin askıda olduğu kabul edilmiştir. Öğretide uzun askı süreleri benimsenmemektedir. Örneğin profesyonel sendika yöneticiliğine seçilen işçilerin Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesindeki güvenceden yararlanmaları konusunda, üç-dört yıllık bir süre uzun olduğu için öğretide ve Dairemizin kararlarında iş sözleşmesinin askıya alınmış sayılamayacağı görüşü kabul edilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde geçici iş ilişkisinin en çok 18 ayla sınırlandırılması karşısında, mahkemece 1.1.2003-3.9.2004 arasında 21 ay 2 günlük dönem içinde en az iki mevsim son-

rası işbaşı yapan mevsimlik işçiler çoğunluk tespitinde hesaba dahil edilmiştir. Bu durum örtülü askının makul bir süre olarak mahkemece uygulandığını göstermektedir. Olumlu ve olumsuz yetki tespitine itiraz davalarının özelliği gereği, işçilerin yeni toplu iş sözleşmesi ile haklarının belirlenebilmesi için, başvuru tarihi esas alınıp çoğunluk tespiti yapılması varsa, itirazın kısa sürede mahkemece sonuçlandırılarak yetkili sendika belirlenmelidir.

İşkolu istatistiği yönünden 01 nolu işkolunda % 10'luk barajın aranmaması ve mevsimlik işçilerin bu işkolunda yoğun olması, 36 yıl gibi uzun bir süre iş sözleşmesinin askıda devam ettiğinin istatistik kayıtlarında yer almasına neden olduğu düşünülmektedir.

Dairemizin 25.09.1996 tarih Esas No: 1999/6554, Karar No: 1996/17967 sayılı kararında -Davacının aralıklarla fakat düzensiz bir şekilde çalıştığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Her ne kadar 1993 mevsiminde işe çağrılmış ise de, çalışmasını daha sonraki mevsimde sürdürmüştür. 1993 mevsiminde çağrılmamış olması iş aktinin işveren tarafından feshedildiğini göstermez- denildiğinden iş sözleşmesinin örtülü askı halinin bulunacağı konusunda sayın çoğunlukla aramızda görüş ayrılığı bulunmamaktadır.

Üçüncü bilirkişi raporunda yurt çapına yayılmış yüzlerce işyerinden oluşan işletmede çalışan işçilerin ücret bordroları temin edilemediği, aleyhine itiraz olunan vekilince dosyaya ibraz edilen ve SSK'dan alındığı belirtilen CD içeriği itibarıyla ikinci bilirkişi raporu ile iş sözleşmesi askıda kabul edilen 24641 işçi baz alınmıştır. Bunlardan en son prim ödediği dönemlere ilişkin olarak 31.12.2002 tarihine kadar çalışıp iş aktinin feshi ihbar edilmeksizin işten ayrılıp ve 01.01.2003 tarihinden başvuru tarihi olan 03.09.2004 tarihine kadar çalışması olmayan işçilerin iş sözleşmesi feshedilmiş sayılarak, yaşlılık aylığı almak suretiyle işten ayrılanlar, malülen emekli olanlar, iş kazası sonucu malül kalan ve iş kazası sonucu ölenler de olmak üzere, 15.06.2006 kişi tenzil edilmek suretiyle 9.579 işçinin iş sözleşmesinin askıda bulunduğu kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. Böylece aleyhine itiraz edilen sendikandan itiraz eden sendikadan dörtbinden fazla üyesi bulunduğu görüldüğünden, mahkeme kararının onanması düşüncesiyle-

le sayın çoğunluğun bozma kararına katılamıyoruz.”

Mevsimlik işte çalışanlar, işçi sendikasının işyeri toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için gerekli çoğunluğa sahip olup olmadığının saptanmasında da etkili olmaktadır.

“İtiraz eden sendika, davalı işverenin Manavgat ve İstanbul'da bulunan otel işyerlerinin oluşturduğu işletmede çoğunluk tesbiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunduğunu, bunun üzerine Bakanlığın 28.12.2001 başvuru tarihi itibari ile tesbite konu işletmede toplam 205 işçinin çalıştığını, bunlardan 96 işçinin sendika üyesi olduğunu yasal çoğunluk sağlanamadığı gerekçesi ile olumsuz yetki tesbiti yaptığını, tesbitin işçi ve üye sayısı bakımından hatalı olduğunu belirterek olumsuz yetki tesbitinin iptali ile sendikanın işletme düzeyinde çoğunluğunun bulunduğu tesbitine karar verilmesini istemiştir. Sendika vekili yargılamanın tüm aşamalarda işyerinde daha önce çalışan Ayfer Sulu, Nuran Iğircık ve İsmail Küçükkara'nın mevsimlik işçi olduklarını iş akitlerinin feshedilmeyip askıya alındığını iddia etmiştir. Adı geçen işçilerin mevsimlik işçi olup olmadıkları ve iş akitlerinin askıda bulunup bulunmadığının araştırılmadan yazılı şekilde kabulü doğru değildir⁴².”

İşyerinin mevsimlik çalışma gösteren bir işyeri olması, çoğunluk tesbiti tarihi itibari ile, mevsimlik çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin askıda olması, çoğunluk tesbitine engel değildir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, İş Grev ve Lokavt Kanunu'nun 17/2 maddesi uyarınca, faaliyetleri bir yıldan az süren işlerden olması bakımından, mevsimlik işin sürdürüldüğü işyerlerinde, bir yıldan kısa süreli toplu iş sözleşmeleri yapılabilecektir. Ancak çoğu işyerlerinde mevsimlik işler dışında, diğer faaliyetler devam ettiğinden, toplu iş sözleşmeleri genellikle iki yada üç yıllık imzalanmakta, ancak mevsimlik işçiler hakkında ayrık düzenlemelere yer verilmektedir.

10. SONUÇ

İş hukukunda ve mevzuatında, mevsimlik işte çalışan işçilerin haklarını sağlamaya yönelik hükümler yeterli ölçüde yer almamaktadır. Yargısal ve bilimsel içtihatlarla eksiklik giderilmeye çalışılmaktadır. Çalışma hayatımızda birçok işkolunda uygulaması olan mevsimlik iş konusunda ayrıntılı

düzenleme yapılması, diğer çalışma türleri gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu çalışma türüne yer veren hükümlerin düzenlenmesi gerekir.

DİPNOTLAR

- 1 S. Süzek, s. 231.
- 2 H. Mollamahmutoğlu, s. 279.
- 3 E. Aki, Kamu İş, s. 250.
- 4 Y.9.HD. 08.06.2005. 16505-20651.
- 5 Süzek, 40.
- 6 Y.9.HD. 07.04.2004. 2003/15725, 2004/7484.
- 7 Y.9.HD. 08.12.2003. 2003/8914-20316.
- 8 Y.9.HD. 22.03.2004. 2003.17019-2004/5650
- 9 Süzek, 89.
- 10 Y.9.HD. 29.06.2004. 2003.21797-2004.16194.
- 11 Süzek, 109.
- 12 Y.9.HD. 01.04.2004. 2003.18067-2004.6830.
- 13 Süzek, s. 43.
- 14 Y.9.HD. 21.09.1992. 9677-10208.
- 15 Süzek, 112.
- 16 Y.9.HD. 30.03.2004. 2003.17079-2004/6610.
- 17 Y.9.HD. 05.04.2004. 2003.18589-2004/7268.
- 18 Y.9.HD. 05.02.2002. 2001.20701-2002.2257.
- 19 Y.9.HD. 10.01.2005. 2004.21961-2005.110.
- 20 Y.9.HD. 03.07.2006. 2006.15549-19346.
- 21 Y.9.HD. 20.02.2006. 320-3898.
- 22 Y.9.HD. 27.03.2006. 2005.28454-2006.7364.
- 23 Y.9.HD. 10.07.2006. 19874-20209.
- 24 Y.9.HD. 02.05.2005. 2004.26558-2005.15178.
- 25 Y.9.HD. 19.09.2005. 29066-30405.
- 26 Y.9.HD. 09.05.2006. 10552-13049.
- 27 Y.9.HD. 06.07.2006. 368-20076.
- 28 Y.9.HD. 09.05.2006. 10553-13050.
- 29 Y.9.HD. 30.06.2005. 16775-23330.
- 30 Y.9.HD. 13.06.2005. 19067-20978.
- 31 Y.9.HD. 15.09.2006. 2006.21611-22886.
- 32 Y.9.HD. 30.09.2003. 16576-15848.

KAYNAKÇA

- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Basım A.Ş. İSTANBUL, 2002.
- SÜZEK, Sarper, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Savaş Yayınları, ANKARA, 1989.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, 2. Bası, ANKARA, Turhan Kitabevi.
- AKI, Erol, Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 5 Nisan 2000, Sayı 3, sayfa 249 vd.
- Yargıtay kararları.