

## **<sup>H</sup>MEVSİMLİK İŞLER VE KAMPANYA İŞLERİNDE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**

*Av. Sevil BÜYÜKTARAKÇI\*, LL.M.*

### **I. GİRİŞ**

Günümüzde işgücü piyasasının ihtiyaçları, çalışma biçimlerinde esnekleşme zorunluluğu doğmasına yol açmış ve standart olmayan çalışma türleri yaygınlaşmıştır. Öyle ki, bu tip çalışmaların en yaygın olanı belirli süreli çalışmadır. Belirli süreli çalışma, Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde mevzuatımızda da yer almaktadır. Ancak belirli süreli çalışma ilişkisinin kurulması ve devamı aşağıda inceleyeceğimiz üzere belirli şartlara bağlanmış olup, ancak bu şartların varlığı halinde geçerli kabul edilecektir.

İnceleme konumuz olan mevsimlik işler açısından ise, bazı iş kollarında mal ya da hizmet üretimi sadece yılın belirli dönemlerinde gerçekleşir veya yoğunlaşır. Bu dönemler genelde mevsimlerle belirlendiği için söz konusu işler mevsimlik iş veya kampanya işi olarak adlandırılır. Mevsimlik işler ve kampanya işleri, sadece yılın belli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte yılın belli dönemlerinde faaliyetin yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanabilir. Türkiye’de tarım ve artan bir şekilde turizm sektöründe mevsimlik işçi istihdam edilmektedir. Mevsimlik işler niteliği gereği yıl içerisinde belirli zamanlarda tekrarlanmakta olduğundan belirli süreli çalışma biçimine de uygundur. Ancak

---

<sup>H</sup> Hakem incelemesinden geçmiştir.

\* Denizli Barosu

doktrinde tekrarlanan belirli süreli mevsimlik iş sözleşmelerinin baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşüp dönüşmeyeceği tartışmalıdır.

Aşağıda öncelikle mevsimlik işlerin genel özelliklerine yer verilecek, ardından mevsimlik işler ve kampanya işlerinde belirli süreli iş sözleşmesi ve doktrinde yer alan tartışmalar incelenecektir.

## II. MEVSİMLİK İŞ ve KAMPANYA İŞİ KAVRAMLARI

### A. TANIMI

Mevsim denilince, kavramsal olarak yıl içindeki iklim değişikliklerinin yanı sıra yılın dört bölümünden her birini (ilkbahar, yaz, sonbahar, kış) ifade eder. Bunun yanında yıl içinde bazı atmosfer olaylarının periyodik olarak gerçekleştiği mevsimi, örneğin; “yağmur mevsimi”, bazı ürünlerin toplandığı örneğin “pamuk, buğday, narenciye mevsimi” ve etkinliklerin yapıldığı “tiyatro mevsimi” gibi belirli dönemleri de ifade etmektedir<sup>1</sup>. Mevsim kavramı esas alınarak yapılan nitelendirmelerde ortak nokta, söz konusu çalışmaların, etkinliklerin yılın sadece belli bir döneminde yürütülmüş olmasıdır<sup>2</sup>. Mevsimlik işleri, hava koşulları ya da toplumun satın alma alışkanlıkları ortaya çıkarmaktadır. Hava koşullarından yoğun olarak etkilenen işler, tarım işleri, tarım sanatları, turizm gibi açık havada yapılan ya da bu tip işlere bağlı olarak yapılan işlerdir. Yine işgücü talebinde değişiklik yaratan ulusal tatiller, gelenekler, moda mevsimlik işlere örnek olarak gösterilebilir<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Akı Erol, “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000, s. 250; Kar Bektaş, “Mevsimlik İş”, SİCİL, Sayı:4 Yıl:1 Aralık 2006, s. 70; Okur Zeki, “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin”, Kamu-İş, C.10 S. 2/2008, s. 4

<sup>2</sup> Kar, s. 70.

<sup>3</sup> Başterzi Süleyman, “Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun

Doktrinde mevsimlik işler, sadece yılın belli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte yılın belli dönemlerinde faaliyetin yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanmaktadır<sup>4</sup>. Mevsimlik işler, yılın belli dönemlerinde tam randımanla çalışıp, diğer dönemlerinde işçi sayısını düşüren veya faaliyetlerini tamamen durduran işyerlerinde yapılan veya benzer mahiyette olmak üzere, her zaman aynı sayıda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yılın belirli dönemlerinde yoğun olarak çalıştıkları; fakat yılın arta kalan döneminde iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar askıya alındığı işlerdir<sup>5</sup>. Mevsimlik işlerin özelliğini yılın belirli bir döneminde periyodik, düzenli olarak

---

Öngördüğü Sistem”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 30. Yıl Armağanı, 2006, s. 164.

<sup>4</sup> **Taşkent Savaş**, “Mevsim ve Kampanya İşleri”, İstanbul Barosu Dergisi, Sayı:11/12 Kasım-Aralık 1976, s. 38; **Esener Turhan**, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s. 210; **Alpagut Gülsevil**, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1998, s. 103-104; **Balkır Zehra Gönül**, “Her Yönüyle Mevsimlik İşler”, Kocaeli Üniv. Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1, Kasım 1997, s. 151; **Soyer Polat**, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, s. 47; **Süzek Sarper**, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul 2008, s. 241.

<sup>5</sup> **Akı**, s. 250; **Mollamahmutoğlu Hamdi**, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 2. Bası, Ankara 2005, s. 279. Yargıtay da mevsimlik işler için aynı tanımı kullanmaktadır. “Çalışmanın sadece yılın belirli dönemlerinde sürdürüldüğü veya tam yıl çalışılmakla birlikte yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. 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 dönemlerinde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar askıya alındığı bu işlerin özelliğini, yılın belirli dönemlerinde -2- periyodik, düzenli olarak tekrarlanması oluşturur...” Yargıtay 9.HD. 14.04.2008 2007/11496 E. 2008/8311 K. [www.mevdata.net](http://www.mevdata.net). Mevdata İçtihat ve Mevzuat Programı, 03.03.2009.

tekrarlanması oluşturur<sup>6</sup>. Plaj, kaplıca, otel işletmeciliği, turfanda meyve-sebze için kutu ya da kasa imalatı, kış mevsimine bağlı olarak yapılan kar temizleme işleri, sulama ve fidan dikim işleri mevsimlik iş olarak nitelendirilebilir.

Mevsimlik iş, niteliği itibariyle kendiliğinden bir süre sınırını taşımaktadır. Bu nedenle bir işin mevsimlik iş olup olmadığının tespitinde mevsimlik işin devam ettiği süre değil, *niteliği* belirleyici olmalıdır<sup>7</sup>. Ancak Yargıtay'ın bazı kararlarında işin niteliği değerlendirilmeden, belli bir süre devam ediyorsa mevsimlik iş olduğuna karar verilmiştir<sup>8</sup>. Oysa işin mevsim veya kampanya işi olup olmaması, doğrudan görülen iş ve işyerini niteliği ile ilgili olup; salt işin belli bir sürenin altında sürmesi mevsim ya da kampanya işi olarak değerlendirilmesine imkân vermez<sup>9</sup>.

Bir işin mevsimlik iş olarak nitelendirilmesi için, işyerinin mevsimlik işyeri olması zorunlu değildir. İşyerinde bütün bir yıl çalışılıyor ancak mevsime bağlı olarak faaliyet yılın belli bir döneminde artıyorsa, işyeri mevsimlik bir işyeri olmasa da, mevsime bağlı olarak yapılan iş, mevsimlik iştir ve işçi de mevsimlik işçi niteliği taşır<sup>10</sup>.

<sup>6</sup> **Kar**, s. 70; **Süzek**, s. 241.

<sup>7</sup> Aynı yönde bkz. **Alpagut**, s. 105; **Caniklioğlu** Nurşen, "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, s. 1156.

<sup>8</sup> Yargıtay bir kararında ise 10 ayı aşan çalışmayı mevsimlik iş olarak kabul etmemiştir. Yargıtay 9. HD. 05.03.1976 1976/6202 E. 1976/8823 K. YKD., C.2 S. 9 s. 1310. Diğer bir kararında ise 11 ay süren işi kampanya işi olarak değerlendirmiştir. Yargıtay 9.HD 13.06.1979 1979/7539 E. 1979/9234 K. Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, s. 168.

<sup>9</sup> **Alpagut** s. 105.

<sup>10</sup> **Taşkent**, s. 40. Y. 9.HD. 13.11.2002 2002/23829 E. 2002/21243 K. "...Uygulamada tamamen mevsimlik faaliyet gösteren işyerleri olduğu gibi çoğunlukla bazı işyerlerini mevsimlik işçilerle yürüten kısmi mevsimlik işyerlerine de rastlanmaktadır. ... adlı işyeri bir kısım işlerini yılın 12 ayında çalıştırdığı işçilerle, diğer bir kısım işlerini ise her yılın belli dönemlerinde

Yargıtay bazı kararlarında tütün işleme işinde<sup>11</sup> ve sulama birliğinde<sup>12</sup> çalışan işçiler yönünden mevsimlik çalışmayı kabul etmiştir.

Uygulamada bazı kamu kurumlarında özellikle Belediyelerde vize uygulaması ile belirli bir kadroya bağlı olmadan yapılan işlere de mevsimlik iş denmektedir. Tamamen idari bir tasarruf olan vize uygulaması ile yılsonu ve başlarında çalışanların iş sözleşmeleri askıya alınmaktadır. Yargıtay verdiği isabetli kararlarla bu tip idari uygulamaları mevsimlik iş olarak nitelendirmemiştir<sup>13</sup>.

Mevsimlik işler ve kampanya işlerinde önem taşıyan husus, işyerindeki faaliyetin belli bir dönem artıp diğer zamanlarda durması ya da azalması ve belli sürelerle tekrarlanmasıdır. Çünkü yapılacak iş niteliği gereği, sürekli bir çalışmayı gerektirmek yerine belli dönemlerde mevsime bağlı olarak artan ihtiyaç nedeniyle tekrarlanmaktadır. Bir Yargıtay kararının karşı oy yazısında aynı hususlara değinilmiştir: “ ...Mevsimlik işten söz edebilmek için unsurlardan ilki üretimin mevsim olarak belirlenecek dönemlere göre yürütülmesinin sebepleri ve diğeri ise yılın belirli dönemlerinde bütün olarak ya da

---

çalıştırdığı mevsimlik işçilerle yürütmektedir. Bu nedenle mevsimlik iş ve işyeri kavramlarını birbirinden ayırarak mütalaa etmek gerekir. Önemli ve belirleyici olan işçinin yaptığı işin mevsimlik iş olup olmadığıdır...”  
[www.mevdata.net](http://www.mevdata.net). Mevdata İçtihat ve Mevzuat Programı, 03.03.2009.

<sup>11</sup> Yargıtay 9.HD. 18.04.2006 T. 2006/4840 E.2006/10622 K. [www.mevdata.net](http://www.mevdata.net). Erişim Tarihi: 11.05.2009.

<sup>12</sup> Yargıtay 9. HD. 27.03.2006 T. 2006/28454 E.2006/7364 K. [www.mevdata.net](http://www.mevdata.net) Erişim Tarihi: 13.05.2009.

<sup>13</sup> “Her ne kadar Yerel Mahkemece savunmaya değer verilerek davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığı ve iş sözleşmesinin askıya alındığı gerekçesiyle davacının işe iade talebi reddedilmişse de, vize uygulaması idari bir tasarruf olup, iş sözleşmesinin kurulması ya da feshedilmesi ile ilgilendirilmesinin olanağı yoktur. Davalı işverence yapılan işler sürekli işlerdir. Mevsimlik iş olarak değerlendirilmesi ve davacı işçinin mevsimlik işçi olarak kabul edilmesi olanağı yoktur. İşverence yapılan feshin geçersizliğine...”  
Yargıtay 9.HD. 15.03.2004 2004/4501 E. 2004/4971 K. [www.mevdata.net](http://www.mevdata.net). Mevdata İçtihat ve Mevzuat Programı, 16.05.2009.

kısmen faaliyette bulunmanın her yıl belirli dönemlerde düzenli bir şekilde tekrarlanmasıdır...<sup>14</sup> .

4857 sayılı İş Kanununun 10. maddesine göre, "Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş; bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir." Bir işin sürekli ya da süreksiz oluşu tarafların iradesinden bağımsız olup, işin niteliği esas alınarak objektif bir ölçüte bağlanmıştır<sup>15</sup>. Sürekli-süreksiz iş ayrımında yapılan işin objektif olarak ne kadar süreceği esas alınmaktadır. Örneğin, bir fabrikada bozulan bir makinenin tamir edilmesi yirmi günde tamamlanabilecek nitelikteyse, burada süreksiz bir iş olduğundan bahsedilebilecektir. Oysa tekstil fabrikasında iplik üretimi süreklilik arz edeceğinden, görülen iş, sürekli iş niteliğindedir.

İşin fiilen kaç gün sürdüğü, sürekli-süreksiz iş ayrımında önem taşımamaktadır. Örneğin, altmış iş gününde bitirilebilecek bir iş, işçilerin üç vardiya çalıştırılması nedeniyle daha kısa sürse bile, süreksiz nitelik kazanmaz<sup>16</sup>. Kanunun açık hükmü gereği, sürekli-süreksiz iş ayrımında esas olarak "takvim günü" değil, "iş günü" alınacaktır<sup>17</sup>.

Mevsimlik işler nitelikleri itibariyle, belli bir süre sınırı içerseler de, sürekli işlerdendir<sup>18</sup>. İşin niteliğine göre örneğin; kar temizleme işleri gibi, otuz iş gününden daha fazla sürmektedir. Ayrıca yapılan

<sup>14</sup> Yargıtay 9. HD. 13.11.2002 2002/23829 E. 2002/21243 K. [www.mevdata.net](http://www.mevdata.net). Mevdata İçtihat ve Mevzuat Programı, 03.03.2009.

<sup>15</sup> **Süzek**, s. 198.

<sup>16</sup> **Narmanlıoğlu Ünal**, İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri, 3.Bası, İzmir 1998, s. 176-177; **Çelik Nuri**, İş Hukuku Dersleri, 18. Bası, İstanbul 2005, s. 80; **Eyrenci Öner/Taşkent Savaş/Ulucan Devrim**, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004, s. 43-44; **Süzek**, s. 198.

<sup>17</sup> **Süzek**, s. 199.

<sup>18</sup> Süreksiz İşlere 4857 sayılı Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6. madde uygulanmaz. Bu maddelerin konusu olan uyuşmazlıklarda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

işin otuz iş gününden az sürmüş olması onun sürekli olma niteliğini değiştirmez. Bu tür işler, yılın belirli dönemlerinde çalışılan ve tekrarlanan işlerdir<sup>19</sup>.

### **B. MEVSİMLİK İŞ ve KAMPANYA İŞİ ARASINDAKİ FARK**

Mevsimlik işler ve kampanya işleri, her ne kadar birlikte değerlendirilse de, birbirinden farklı kavramlardır. Doktrinde kampanya işleri, herhangi bir nedenle yılda kural olarak birkaç ay çalışılan işler olarak tanımlanmakta ve özellikle bir ürünün çabuk toplanması veya işlenmesinin zorunlu olduğu durumlarda, bahsedilen işlerin kampanya işleri olduğu vurgulanmaktadır<sup>20</sup>. Şeker endüstrisi, çay, pamuk toplama faaliyetleri, yılbaşı için açılan fuarlardaki hediye stantlarında çalışma kampanya işine örnek olarak gösterilebilir<sup>21</sup>. Yine kampanya işlerinin en tipik örneğini, yılın belirli mevsimlerinde üretilen ürünlerin işlenmesi için sadece o dönemde faaliyet gösteren tarım sanatlarına ilişkin işyerlerinde yürütülen işler oluşturur<sup>22</sup>.

Hafta Tatili Kanununun 4/I. maddesinde "...açık havada ve senenin bir kısmında yürütülen işler" sözleri ile kampanya işleri, "...faaliyeti mevsime tabi işler..." ile mevsimlik işyerleri düzenlenmiştir. Yine İş Kanununun Toplu İşçi Çıkarma başlıklı 29. maddesinde "mevsim ve kampanya işleri" denmiş, yıllık ücretli izin hakkını düzenleyen 53/III. maddesinde "...bir yıldan az süren mevsimlik ya da kampanya işleri..." denerek farklı olduğu özellikle belirtilmiştir. TAŞKENT' e göre, mevsimlik işlerde işyerinin bütün bir yıl faaliyette bulunması mümkündür. Ancak iş faaliyetinin yılın belli

---

<sup>19</sup> **Akı**, s. 251; **Kar**, s. 71.

<sup>20</sup> **Taşkent**, s. 40; **Centel Tankut**, İş Hukuku C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s. 258; **Mollamahmutoğlu**, s. 280, **Yıldırım Ayşe Özge**, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İş Sözleşmesi Türleri, İstanbul 2005, s. 97 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

<sup>21</sup> **Alpagut**, s. 104.

<sup>22</sup> **Saymen Ferit H.**, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 252.

bir zamanında artması asıldır. Oysa kampanya işlerinde, işyerinin yılda birkaç aydan fazla faaliyette bulunması mümkün değildir<sup>23</sup>. Birbirine benzer nitelik taşıyan bu iki çalışma türü genellikle mevsimlik iş başlığı altında değerlendirilmiştir. Her ikisinin ortak özelliklerinden birisi de, çalışmanın önceden kestirilebilen bir iş döneminde yapıyor olmasıdır<sup>24</sup>. AKI'ya göre ise; mevsimlik iş, yılın belli bir döneminde işyerinde faaliyetin arttığı ve bu durumun hemen her yılın belirli dönemlerinde düzenli olarak tekrarlandığı işleri ifade etmektedir. Kampanya işleri de bir bakıma mevsimlik faaliyetlere benzer ancak bir kampanya çalışması yıl içerisinde 2-3 ay yoğun bir biçimde sürdükten sonra faaliyete son verilir<sup>25</sup>.

Yukarıda bahsettiğimiz özellikler de dikkate alındığında mevzuatımızdaki hükümlerde mevsimlik işlerle kampanya işlerine bağlanan hukuki sonuçların aynı olduğu ve herhangi bir ayırım yapılmadığı göze çarpmaktadır<sup>26</sup>. Her ne kadar işin niteliği gereği farklı kavramlar da olsa, aynı hükümlere tabi olduğundan, birlikte ifade edilmektedir.

Doktrinde kabul edilen ve Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi mevsimlik iş ve kampanya işi tanımında dikkati çeken başlıca özellikler şunlardır;

- İşyerindeki faaliyetin yılın belirli döneminde yoğunlaşmış, belirli dönemlerinde azalması veya tamamen durması,

---

<sup>23</sup> **Taşkent**, s. 39.

<sup>24</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 546.

<sup>25</sup> **Akı**, s. 260. Taşkent'e göre, mevsimlik faaliyet sona erince, eğer bu üretim faaliyeti ise sıra, mamul malın pazarlama ve satışına gelir. Bunun için de malın bakımının yapılması ve satışa hazırlanması gerekir. Mevsimlik faaliyet turizm, otelcilik vb. gibi bir hizmet faaliyeti ise sezon sonunda iyileştirme çalışmaları yanında yılın ölü sezon diye adlandırılan bir bölümünde kısmen kongre, seminer, kültürel, bilimsel ya da sosyal nitelikli toplantılar dolayısıyla faaliyet kısmen az sayıda personel ile sürdürülür (**Taşkent**, s. 39).

<sup>26</sup> **Taşkent**, s. 39.



- Bu şekilde olan çalışma durumunun yılın belirli dönemlerinde periyodik ve düzenli olarak tekrarlanması.

Belirtilen özellikleri taşıyan mevsimlik işler ve kampanya işleri, İş Kanununun öngördüğü diğer çalışma türlerinden ayrılmaktadırlar.

### **C. MEVZUATTAKİ YERİ**

Türk Hukukunda mevsimlik işler ve kampanya işleri, bu işlerle yapılan iş sözleşmeleri ve bu şekilde çalışan işçilerin durumu ile ilgili olarak mevzuatta yeterli nitelikte düzenleme bulunmamaktadır<sup>27</sup>. Türkiye'nin tarıma dayalı bir ekonomik yapıya sahip olduğu düşünüldüğünde mevsimlik işlerin özellikle tarım sektöründe çok yaygın olduğu görülmektedir. Bu şekilde yasal dayanaktan yoksun olan mevsimlik işler ve kampanya işleri, Yargıtay'ın belirlediği kıstaslar çerçevesinde çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır.

Mevsimlik işler ve kampanya işlerine ilişkin ilk düzenleme, 3008 sayılı İş Kanununun 25.01.1950 T. ve 5518 sayılı Kanunla değişik 2/B maddesiyle getirilmiştir. Kanunun uygulama alanına ilişkin olan bu hükümden, "yılın herhangi bir devresinde tam veya fazla faaliyette bulunup öteki devrede büsbütün faaliyetten kalan yahut faaliyetini azaltan işyeri..." ifadesiyle mevsimlik işler ve kampanya işlerinden bahsedilmiştir. Yine aynı kanunun, işyerinde çalışmakta olan işçiler arasından temsilci seçilmesini düzenleyen 78. maddesinin II. fıkrasında "... yılın herhangi bir devresinde üç aydan aşağı süre ile... çalışan işyerleri..." sözleri ile mevsimlik olarak çalışan işyerleri ele alınmıştır<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Türk Hukukunda önceki iş kanunları döneminde de hukuki durumun farklı olmadığına ilişkin bkz. **Taşkent**, s. 38 vd.; **Balkır**, s. 147-196; **Güzey Fatih**, *Mevsim ve Kampanya İşlerinde Ferdi İş Hukuku Alanında Ortaya Çıkan Sorunlar*, Ankara 1997 (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) s. 7 vd.; **Alpagut**, s. 162 vd.; **Akı**, s. 250 vd.; **Mollamahmutoglu**, s. 278 vd.; **Kar**, s. 69-86.

<sup>28</sup> **Taşkent**, s. 38; **Alpagut**, s. 102.

Mevsimlik işler ve kampanya işleri ile ilgili hükümler, 4857 sayılı İş Kanununun 29/7. ve 53/3. maddesinde; yine bahsi geçen İş Kanununun 60. maddesine dayanılarak çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 12. maddesi; 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunun 4/f maddesi ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 7/2. maddesinde yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun Toplu İşçi Çıkarma başlığını taşıyan 29/7. maddesinde "Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz." hükmüne yer vermiştir.

Mevsimlik işler ve kampanya işlerine ilişkin bir diğer düzenleme, 4857 sayılı İş Kanununun 53/3. maddesi ile getirilen, "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik ya da kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz." hükmüdür<sup>29</sup>.

4857 sayılı Kanun'un 60. maddesine dayanılarak çıkartılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 12. maddesinde " İş Kanununun 53. maddesinin üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır." düzenlemesine yer verilmiştir.

394 sayılı Hafta Tatili Kanununun 4/I. maddesinde hafta tatilinin uygulanmayacağı işyerleri sayılırken, fıkranın "F" bendinde "Yapıcılık, tuğlacılık gibi işlerle, tütün, incir, üzüm, meyankökü,

---

<sup>29</sup> "Mevsim veya kampanya işi terimi, kanuna ilk defa 11.04.1960 tarih ve 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu'nun 3/son. maddesi ile girmiştir. Bu maddeye göre, 'mahiyeti itibariyle bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlar bu kanunla derpiş olunan yıllık izinlerden faydalanamazlar.' 3008 sayılı İş Kanunu ve 7467 sayılı Kanunu 109. maddesi ile yürürlükten kaldıran 28.07.1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu bu hükme yer vermiş ve madde bugünkü (1475 sayılı) İş Kanunumuza aynen aktarılmıştır." **Taşkent**, s. 38.

zeytin, ağaç palamudu, susam, fındık, pancar ilh... gibi zirai ve sınai mahsulatın işlenmesi ve manipülasyonu gibi açık havada ve senenin bir kısmında yürütülen veya faaliyeti mevsime tabi olan işler veya bu işlerin yürütüldüğü müesseseler” hükmüne yer vererek mevsimlik işler ve kampanya işlerinin kanun kapsamı dışında tutulacağını düzenlemektedir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 7/II. maddesinde ise “Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. Şu kadar ki, işin bitmemesi halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda ele aldığımız gibi mevzuatımızda çeşitli kanunlarda dolaylı olarak değinilmişse de, mevsimlik işler ve kampanya işlerine ilişkin doğrudan bir düzenleme yer almamaktadır. Uygulamada sıklıkla rastlanmakta olan mevsimlik işler ve kampanya işlerine ilişkin yasal düzenleme yapılması gerektiği açıktır.

### **III. MEVSİMLİK İŞLER ve KAMPANYA İŞLERİNDE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**

#### **A. GİRİŞ**

Hukukumuzda geçerli olan sözleşme serbestisi ilkesi, İş Hukukunda da benimsenmiş ve İş Kanununun 9. maddesinde, işçi ve işverenin iş sözleşmesinin türlerini kanunda belirtilen sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenlenebileceği belirtilmiştir. Kanuna göre, iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli yapılabileceği gibi, diğer türlerde de yapılması mümkündür (m. 9/II).

Uygulamada mevsimlik işler ve kampanya işlerinde belirli süreli iş sözleşmeleri yaygın olduğundan; çalışmamızın bu bölümünde öncelikle belirli süreli sözleşmelerin genel özelliklerine yer verilecek ve daha sonra mevsimlik işler ve kampanya işlerinde yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri incelenecektir.

## B. GENEL OLARAK BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

### 1. Tanımı

Belirli süreli iş sözleşmesi, 1475 sayılı önceki Kanunumuzda yer almadığından, belirli süreli iş sözleşmelerine yasal dayanak olarak BK. 338. maddesinde düzenlenen “Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılabilir bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruriyle, akit nihayet bulur.” hükmü gösteriliyordu<sup>30</sup>. Ortaya çıkan boşluklar için ise, öğretici ve Yargıtay kararlarıncı bir takım esaslar belirlenmiş durumdaydı. Ancak kanuni dayanaktan yoksun olan belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin uygulamalar, işçilerin hak kayıplarına neden olduğu için, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün “Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi”nin 2/III. maddesi doğrultusunda ve Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Yönergesi<sup>31</sup>’ne uygun olarak 4857 sayılı İş Kanununun 11.

<sup>30</sup> 1475 sayılı Kanunun yürürlük zamanındaki uygulama hakkında geniş bilgi için bkz. **Akı**, s. 252; **Alpagut** Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşveren Sendikası Yayını, Ankara 1998; **Sur** Melda, “Belirli Süreli Hizmet Akidlerinin Sona Ermesine İlişkin Bazı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: XL, Ocak-Aralık 1985, No: 1-4 s. 269 vd.; **Ertürk** Şükran, “Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akidlerine Genel Bir Bakış”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000, s. 225 vd.

<sup>31</sup> 18 Mart 1999’da Avrupa düzeyinde örgütlenen işçi ve işveren konfederasyonları (ETUC, UNICE ve CEEP) tarafından Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Anlaşma imzalanmış ve bu çerçevede anlaşma Avrupa Birliği Konseyi’nin 28 Haziran 1999 tarihli ve 70 sayılı Yönergesiyle yürürlüğe konmuştur. Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (European Trade Unions Confederation- ETUC) 33 ülkeden 67 ulusal işçi örgütünün üyesi bulunduğu Avrupa’nın en önemli işçi kuruluşudur. Türkiye’den Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve KESK bu kuruluşa üyedir. UNICE ise Avrupa Sanayi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonu (Union Of Industrial and Employers’

maddesinde düzenlenmiş ve bu anlamda büyük bir boşluğu doldurmuştur.

1999/70 Sayılı AB Konseyi Yönergesinin 1. maddesinde, Yönergenin iki farklı amacı olduğu belirtilmiştir. Yönergenin birinci amacı, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında ayrımcılığın yasaklanması suretiyle belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi; ikinci amacı ise, belirlenecek çerçeve koşullarla belirli süreli iş sözleşmelerinin art arda yapılmasıyla ortaya çıkan dürüstlük kuralına aykırı uygulamaların önlenmesidir<sup>32</sup>.

Avrupa Konseyi'nin 99/70 sayılı Yönergesinin 1/b maddesinde, birbiri peşi sıra defalarca süreli iş sözleşmesi yapılması veya istihdam ilişkisi kurulmasından kaynaklanan istisnayı önlemek için genel bir çerçeve oluşturulması gerektiğini vurgulamıştır<sup>33</sup>. Yine aynı Yönergenin 3/1. maddesinde, belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçi, işveren ve

---

Confederation of Europe) kısaltması olup 31 ülkeden 42 ulusal işveren konfederasyonunun üyesi bulunduğu, Avrupa düzeyinde en tanınmış işveren kuruluşudur. Türkiye'den TİSK ve TÜSİAD bu kuruluşun üyesidir. Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi (Centre Europeen des Enterprises Publiques-CEEP) ise Avrupa düzeyinde kamu işletmelerini temsilen faaliyet gösteren bir işveren örgütüdür. Bu konuda bkz. **Barnard** Catherine, *EC Employment Law, Third Edition*, Oxford University Press, 2006, s. 432; **Blainpain** Roger, *European Labour Law, 7th Ed.*, Kluwer, Hague 2000, s. 271; **Ünal** Ayşe, "AB'de Belirli Süreli Çalışma", *Kamu-İş*; C.8, S. 1/2005, s. 80.

<sup>32</sup> **Barnard**, s. 432; **Blainpain**, s. 271.

<sup>33</sup> "Belirli süreli iş sözleşmelerinin sınırlandırılması hususu özellikle 1980'li yıllardan sonra sosyal politika, istihdam politikası ile yakından ilgi görülmüş, bu çerçevede yeni alanları oluşturmak, işverenleri yatırıma ve istihdama teşvik etmek, işsizlere belirli süreli de olsa iş imkânları sunmak gibi gerekçelerle belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması bazı hukuk sistemlerinde kolaylaştırılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Alpagut**, s. 37 vd. **Şengül** Mehmet, "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Objektif Esaslı Bir Neden Olmaksızın Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılması - Karar İncelemesi", *Çetingil ve Kender'e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı*, 2007, s. 1045.

işçi arasındaki belirli bir güne kadar sürdürülmesi veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi nesnel koşullara bağlı olarak biten iş sözleşmesine sahip kişi olarak tanımlanmıştır.

Yönergenin uygulama alanına, her ülkede yasa, toplu iş sözleşmesi ya da uygulamayla belirlenmiş belirli süreli iş sözleşmesi tanımına uyan bir iş sözleşmesiyle çalışan veya bu nitelikte bir iş ilişkisi içinde yer alanlar girmektedir. Ancak, Yönerge üye devletlere, tarafların aralarında anlaşmalarına bağlı olarak belirlenecek bazı grupları Yönerge hükümlerinin kapsamı dışında bırakabilme olanağı tanımaktadır. Bu gruplardan ilki, ilk defa bir mesleki eğitim veya çıraklık programı kapsamında iş ilişkisi içine girenlerdir. İkinci grup ise, özel bir kamu programı ya da kamusal olarak desteklenen eğitim, tamamlama ve yeniden mesleki eğitim programı kapsamında kurulan iş ilişkileri girmektedir<sup>34</sup>.

Yukarıda bahsedilen ILO Sözleşmesi ve 99/70 EC Yönergesi dikkate alınarak, Avrupa Birliği Yasalarına uyum çerçevesinde düzenlenen 4857 sayılı İş Kanununun belirli süreli iş sözleşmesi kenar başlığını taşıyan 11/I. maddesine göre, “belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.” II. fıkrada ise, belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Madde hükmünde her ne kadar “objektif neden” ve “esaslı neden” gibi iki ayrı kavram kullanılmış olsa da, her ikisi de aynı kavramı ifade etmektedir<sup>35</sup>.

<sup>34</sup> **Barnard**, s. 432; **Başterzi**, s. 127 vd.; **Blainpain**, s. 271.

<sup>35</sup> **Alpagut** Gülsevil, “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, *Mercek Dergisi*, Ocak 2004/33, s. 84-85 (Belirli Süreli); **Güler** Mikdat, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2005/5, s. 50; **Taşkent** Savaş, “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt.3 Sayı: 9/2006, s. 34; **Ekonomi** Münir, “4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre

İş Kanununun 11. maddesinde, işçileri korumak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi sınırlandırılmış ve bu tür sözleşmelerin yapılabilmesi ancak madde hükmünde belirtilen objektif koşulların varlığına bağlanmıştır<sup>36</sup>. Çünkü belirli süreli iş sözleşmesi ile işçiler daha az korunmakta ve bu şekilde sözleşmeler yapılmak suretiyle işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesine göre birtakım haklardan mahrum bırakılması gündeme gelmektedir<sup>37</sup>. Yargıtay da bir kararında belirsiz süreli iş sözleşmelerinin genel olarak işçi yararına hüküm ve sonuç doğuracağını belirtmiştir<sup>38</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği 11. madde hükmünde, bir tanımdan çok, belirli süreli iş sözleşmesinin unsurları düzenlenmiş ve unsurlara dayalı bir tanımlama yapılmıştır<sup>39</sup>. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl; belirli süreli olması istisnadır ve bu nedenle İş Kanunu 11/I.maddesindeki şartları taşıyorsa belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir<sup>40</sup>. Bu nedenle, Avrupa Birliğinin 99/70 sayılı Yönergesinde belirtildiği ve Yargıtay kararları ile açıklandığı üzere belirli süreli sözleşmesinin varlığını iddia eden taraf, iddiasını ispatlamakla yükümlüdür.

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için, madde hükmünde belirtildiği gibi belirli süreli bir iş, belli bir işin tamamlanması, belli

---

Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt: 3 Sayı:9/2006, s. 28.

<sup>36</sup> **Süzek**, s. 222. 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesine ilişkin eleştiriler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Mollamahmutoglu** Hamdi, “4857 Sayılı İş Kanununun Getirdiği Bazı Yenilikler”, *Kamu-İş*, C.7, S. 4/2004. s. 34 (Yenilikler).

<sup>37</sup> **Çelik**, s. 81; **Süzek**, s. 224, **Şengül**, s. 1043, .

<sup>38</sup> Yargıtay 9.HD. 19.02.2002 T. 2001/200847 E. 2002/7404 K. Kazancı Bilişim Mevzuat ve İçtihat Bankası [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com). Erişim Tarihi: 10.07.2009.

<sup>39</sup> Karş. **Alpagut**, s. 74 (Belirli Süreli); **Çelik**, s. 81; **Güler**, s. 30.

<sup>40</sup> **Alpagut**, s. 77 (Belirli Süreli); **Süzek**, s. 223; **Ulucan** Devrim, “4857 Sayılı Kanuna Göre Sözleşme Türleri”, *Yeni İş Yasası*, İstanbul 2003, s. 39 (Sözleşme Türleri).

olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullar olmalıdır. İşçi veya işveren, sözleşmeyi belli bir süre belirtmek suretiyle yapsalar dahi, eğer madde metninde düzenlenen objektif koşullar yoksa artık işçi ve işveren arasında belirli süreli değil, belirsiz süreli iş sözleşmesi vardır<sup>41</sup>. Ayrıca yapılan bir iş sözleşmesinin belirli süreli mi belirsiz süreli mi olduğu konusunda tereddüt varsa, iş sözleşmesi belirsiz süreli kabul edilmektedir<sup>42</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesi, belirli objektif koşulların bulunması halinde, sözleşmenin sona erme tarihi sözleşmenin kurulma esnasında belirlenen veya taraflarca önceden öngörülebilir olan sözleşmedir<sup>43</sup>.

## 2. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuki Özellikleri

### a. Süreye Bağlı Olarak Yapılması

4857 sayılı İş Kanununun 11/I. maddesine göre, belirli süreli işlerde belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilir. Doktrinde “belirli süreli işlerde” ifadesi yerine “niteliği gereği belirli süreli işlerde” teriminin kullanılmasının, kavramı açıklamak açısından daha yerinde olacağı savunulmaktadır<sup>44</sup>.

---

<sup>41</sup> **Süzek**, s. 223. Ancak Taşkent bu görüşe katılmamaktadır. Taşkent’e göre, belirli süreli iş sözleşmesinin bir defa yapılmasında herhangi bir objektif koşul aranmasına gerek yoktur (**Taşkent**, s. 37 (Belirli Süreli)).

<sup>42</sup> **Ayan Serkan**, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, AÜHFD, C. 54 S. 4, Yıl 2005, s. 432; **Süzek**, s. 200; **Tuncay Can**, “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu - Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2003, s. 129.

<sup>43</sup> **Güzey**, s. 5. Alpagut, objektif nedenlerle sürenin belirlenmesinin ayrı kavramlar olduğuna dikkat çekmiş ve belirli süreli iş sözleşmesini “belirli objektif nedenlerin varlığı durumunda, taraflarca sözleşmenin sona erme anı, zaman ve tarih olarak belirlenen veya işin türü, amacı ve niteliği ile saptanan sözleşme olarak tanımlamıştır (**Alpagut** s. 74 (Belirli Süreli)).

<sup>44</sup> **Süzek**, s. 225.



Belirli süreli iş sözleşmesinin süresi, uygulamada yaygın şekilde görüldüğü üzere zaman ve tarih olarak takvime göre ya da belirli bir tarihten başlayarak 20 gün, bir yıl, üç yıl süre ile yürürlükte kalabileceğini kararlaştırabilirler<sup>45</sup>. Ancak “dört- beş ay<sup>46</sup>” veya “mevsim süresince<sup>47</sup>” gibi tanımlamalar belirli süreli iş sözleşmesinin kabulü için yeterli değildir. Doktrinde süresi bu şekilde tanımlanmış sözleşmelerin baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kabul edilmesi gerektiği savunulmaktadır<sup>48</sup>.

İş sözleşmesinin taraflarca yukarıdaki gibi açık biçim biçimde süreye bağlanması dışında, örtülü olarak süreye bağlanması da mümkündür<sup>49</sup>. Bu çoğunlukla, yapılacak olan işin türünden, amacından veya niteliğinden anlaşılabilir. İşin türünden, amacından veya niteliğinden, o işle ilgili sözleşmenin belirli süreli olduğu anlaşılıyorsa, salt amacın veya işin niteliğinin, o işle ilgili iş sözleşmelerini belirli süreli hale getirmeyeceği doktrinde ileri sürülmüştür<sup>50</sup>. İş sözleşmesinin belirli süreli hale getirebilmesi için ilgili iş için yapıldığı taraflarca anlaşılabilir olmalıdır. Buna göre, öncelikle işçi, iş sözleşmesinin yapıldığı tarihte, amacından veya niteliğinden belirli süreli olduğu anlaşılan bir işte çalıştırılacağını anlayabiliyor olmalıdır<sup>51</sup>.

<sup>45</sup> **Alpagut**, s. 74 (Belirli Süreli); **Ekonomi**, s. 15 (Uygunluk); **Güler**, s. 31; **Narmanlıoğlu**, s. 180.

<sup>46</sup> **Alpagut**, s. 9.

<sup>47</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 180.

<sup>48</sup> **Mollamahmutoğlu**, s. 252; **Narmanlıoğlu**, s. 180.

<sup>49</sup> Bkz. **Alpagut** Gülsevil, “Mevsimlik İş-İşe Davet Yükümü”, İş Hukuku Dergisi, 1992 Ankara, s. 115; **Başterzi**, s. 131; **Ekonomi**, s. 23 (Uygunluk); **Ertürk Şükran**, “Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akidlerine Genel Bir Bakış”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000; s. 226; **Narmanlıoğlu**, s. 179; **Sur**, s. 269.

<sup>50</sup> **Alpagut**, s. 10 (Belirli Süreli); **Ekonomi**, s. 22-23; **Güler**, s. 31.

<sup>51</sup> **Alpagut** s. 75; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 48; **Süzek**, s. 225; Güler, işin niteliğinden veya amacından belirli süre devam edeceğinin önceden taraflarca, özellikle de işçi tarafından bilinmesi gerektiğini belirtmiştir. (**Güler**, s. 31).

Ayrıca aşağıda açıklayacağımız objektif nedenlerin varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesiyle geçici nitelikte işgücü istihdam edilmesi için, işin süresinin geçicilik unsurunu zedeleyecek kadar uzun olmaması, makul bir süreyle sınırlı kalması gerekmektedir<sup>52</sup>. Bu nedenle kanaatimizce belirli süreye bağlanacak işin geçicilik unsurunu zedelemeyecek nitelikte bir süreye bağlanması daha uygun olacaktır.

### *b. Objektif Nedenlerin Varlığı*

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için hangi objektif nedenlerin gerekli olduğu İş Kanununun 11. maddesinde düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif nedenler aranmaktadır<sup>53</sup>.

İşin belirli süreli olması, sözleşmeye konu olacak işin, sözleşmenin yapıldığı sırada sona erme anının bilinmesi ya da öngörülebilir olmasını ifade eder. İşyerinde bahçe tanziminin yapılması, bilgisayar donanımının kurulması<sup>54</sup>, bir serginin, bir konferansın ya

---

Yargıtay da benzer bir kararında "hükme dayanak yapılan iş sözleşmesinin 4. maddesinde "sözleşme Bartın-Amasra yolunun yapım işlerinin tamamlanması süresi sonuna kadar devam eder" kuralına yer verilmiştir. Sözleşmenin geçerlilik tarihi olarak belirtilen yol yapım işinin ne zaman sona ereceği konusunda somut bir tarih bulunmamaktadır. Diğer bir anlatımla işin bitiş tarihi öngörülemez. Böyle olunca bu sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğundan söz edilemez..." Yargıtay 9. HD. 22.09.2003 T. 2003/2474 E. 2003/15155 K. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004/1, s. 215-216.

<sup>52</sup> **Alpagut**, s. 101 (Belirli Süreli); **Başterzi**, s. 161.

<sup>53</sup> 4857 sayılı İş Kanunundan önceki dönemde belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkını sınırlayan tek hüküm Medeni Kanunun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralıydı. Önceki Kanun döneminde yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için bkz. **Ertürk**, s. 226 vd.

<sup>54</sup> **Alpagut**, s. 78; **Süzek**, s. 225.

da bir spor organizasyonunun düzenlenmesi<sup>55</sup>, bir işyerinde tesisatın yenilenmesi<sup>56</sup> belirli süreli işlere örnek olarak gösterilebilir.

Belli bir işin tamamlanması, işin belirli süreli olması<sup>57</sup> ile doğrudan bağlantılı olup, bina yapımının bitmesi, bir makinanın montajının yapılması, araştırma projesinin bitirilmesi, bahçe düzeninin tamamlanması için belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi mümkündür.

Belli bir olgunun ortaya çıkması, işyerindeki iş yoğunluğunun artması veya acil bir siparişin ortaya çıkması gibi işletmenin normal faaliyetine dâhil olmayan veya sürekli devam etmekte olan mutad durumun dışında geçici olarak işgücüne ihtiyaç duyulmasıdır<sup>58</sup>. Örneğin, hastalık, hamilelik nedeniyle izinli ya da raporlu olan ve iş akdi askıya alınan işçinin yerine bir süre için bir başka işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Ancak ekonomide ortaya çıkan dalgalanmalar belirli süreli sözleşme kurulmasına haklı gerekçe oluşturmaz<sup>59</sup>. Doktrinde belirli bir işin tamamlanması ve belirli bir olgunun ortaya çıkması olarak belirtilen nedenlerin, objektif haklı neden olmanın ötesinde süre belirleyici bir özelliğe sahip olduğu savunulmaktadır<sup>60</sup>.

İş Kanununda objektif nedenler sayılmış ve ayrıca “gibi” ifadesi kullanılarak benzer objektif nedenlerin varlığı halinde de sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasının mümkün olduğu belirtil-

---

<sup>55</sup> Şengül, s. 1046.

<sup>56</sup> Güler, s. 42.

<sup>57</sup> Alpagut’a göre, belirli bir işin tamamlanması daima işgücü ihtiyacı bakımından geçici bir işin varlığını gerektirir ve yasada ayrı bir grup olarak ele alınmasının izahı bulunmamaktadır (Alpagut, s. 79 (Belirli Süreli)).

<sup>58</sup> Alpagut, s. 7-8; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 63-64; Mollamahmutoglu, s. 253; Süzek, s. 226.

<sup>59</sup> Süzek, s. 226.

<sup>60</sup> Başterzi, s. 134.

miştir. Sahne sanatçılarının yaptıkları işler kural olarak bu niteliktedir<sup>61</sup>.

İş Kanununun 11. maddesi ve yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin ve bunun işverence kötüye kullanılıp kullanılmadığının tespitinde ortaya çıkan önemli kıstas, sözleşmeye ilişkin esaslı (objektif) bir nedenin varlığıdır. Ancak doktrinde tartışma yaratan hususlardan biri de, sadece bir defa yapılan belirli süreli iş sözleşmesinde objektif nedenin aranıp aranmayacağıdır. Bazı yazarlarca, bir defa yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif koşulun varlığının aranmaması gerektiği savunulmaktadır<sup>62</sup>. Söz konusu yazarlarca 4857 sayılı İş Kanunu hazırlanırken belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında göz önünde tutulan AB'nin 99/70 sayılı Yönergesinde bir kere yapılan belirli süreli iş sözleşmesi için herhangi bir sınırlamaya gidilmediği belirtilmekte ve Kanunun ifadesinden belirli süreli iş sözleşmesinin – esaslı bir neden olmadan- bir kez yapılabileceği ve belirli süreli iş sözleşmesinin –esaslı bir neden olmadan- aralıklı olarak yapılabileceği anlamı çıktığı savunulmaktadır<sup>63</sup>. Ancak doktrinde hâkim olan görüşe göre, ister bir defa olsun, isterse birbiri ardına yapılmış olsun sözleşmenin belirli süreli olabilmesi için mutlaka esaslı (objektif) bir

<sup>61</sup> **Süzek**, s. 227. Ayrıca Alpagut'a göre, bu durum sahne sanatçıları ile belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmasına engel bir durum teşkil etmeyecektir (**Alpagut**, s. 81 (Belirli Süreli)).

<sup>62</sup> **Demir** Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3.Bası, İzmir 2003, s. 29; **Taşkent** s. 36 vd. (Belirli Süreli). **Şengül**'e göre, belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışma günümüz hayatında oldukça yer edinen esneklik ihtiyacı sonucu doğmuş bir model olduğundan kesin kurallara bağlanmamalı ve işverenlerin daha rahat istihdam sağlamalarının önü açılmalıdır (**Şengül**, s. 1053).

<sup>63</sup> **Şengül**, s. 1052; **Taşkent**, s. 37 (Belirli Süreli). Ancak **Taşkent**, esaslı neden aranmayacağına kabul edilmesi durumunda da, bir kere yapılmış olsa dahi, belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkı kötüye kullanılması sayılamayacağını, böyle bir durumda sözleşmenin baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi sayıacağını belirtmektedir (Belirli Süreli) s. 38.

neden içermeli, aksi halde baştan itibaren belirsiz süreli kabul edilmelidir<sup>64</sup>. Belirli süreli iş sözleşmesinde objektif neden aranması, belirli süreli iş sözleşmesinin tanımında yer almasının doğal bir sonucudur<sup>65</sup>. Öyle ki, Kanunda konuya ilişkin bir netlik bulunmasa da, yıllardır gerek Yargıtay uygulaması gerekse işverene göre daha zayıf konumdaki işçiyi korumanın işçi lehine yorum ilkesinin bir gereği olduğu için ilk defa yapılsa dahi objektif koşul aranmalıdır<sup>66</sup>. Yargıtay vermiş olduğu birçok kararında da, doktrindeki hâkim görüşe paralel olarak objektif koşul mutlak olarak aramakta ve objektif koşul şartını taşııyorsa sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli kabul etmektedir<sup>67</sup>. Kanaatimizce, belirli süreli iş sözleşmesinde objektif neden aranması gerekmektedir. Her ne kadar Kanunun ifadesi çok net değilse de, hâkim görüşü savunan yazarların belirttiği gibi işçi lehine yorum ilkesi gereği, hem tek defaya mahsus veya hem

<sup>64</sup> **Akyiğit** Ercan, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2006, s. 455-456; **Alpagut**, s. 55; **Başterzi**, s. 131; **Çelik**, s. 82; **Çil Şahin**, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.I, Ankara 2004; s. 124; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 57; **Ekonomi**, s. 19 (Uygunluk); **Güler**, s. 549; **Mollamahmutoglu**, s. 262-263; **Süzek**, s. 230 vd.

<sup>65</sup> **Alpagut**, s. 78 (Belirli Süreli); **Çelik**, s. 82; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 57; **Mollamahmutoglu**, s. 262-263. Başterzi'ye göre, belirli süreli iş sözleşmesinin İş Kanunundaki tanımında yer alan objektif koşullardan her biri sözleşmenin süreye bağlanmasına ilişkin birer ölçüt olmalarının yanında, belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılan başlıca objektif nedenlerdir (**Başterzi**, s. 131). Güler ise, madde hükmünde esaslı neden aranmayacakmış gibi bir düzenleme yapılmışsa da yasanın amacı göz önüne alındığında böyle bir sonuç çıkmasının imkanı olmadığını belirtmektedir (**Güler**, s. 48-49).

<sup>66</sup> **Akyiğit**, s. 466; **Günay** Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt.1, Yetkin Yayınları, Ankara 2005, s. 373.

<sup>67</sup> Yargıtay 9.HD. 04.07.2005, E. 2005/21151, K. 2005/23598. LEGAL 2006/9, s. 302. Ancak Yargıtay bazı kararlarında ise objektif neden şartını aramamış; nitelikli iş ya da nitelikli işçi özelliğine vurgu yaparak bu kimselerin birden fazla ve üst üste yapılan belirli süreli iş sözleşmelerini geçerli kabul etmiştir. Yargıtay 9.HD. 05.02.1997, E. 1996/19252 K. 1997/1919 (**Günay**, s. 393); Yargıtay 9. HD. 08.05.2002 E. 2001/254 K. 2002/7404 Günay, s. 387.

de tekrarlanan belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif neden koşulu aranmalı; objektif neden taşımıyorsa baştan itibaren belirsiz süreli kabul edilmelidir.

Her ne kadar aşağıda ayrıntılı olarak ele alacak olsak da, mevsimlik işler ve kampanya işlerinin yapılacak belirli süreli iş sözleşmesinde objektif neden sayılıp sayılmayacağı hususuna burada değinmekte fayda vardır. Mevsimlik işler ve kampanya işleri, yılın belirli dönemlerinde çalışılan veya belli dönemlerde iş yoğunluğu artan işyerlerinde yapılan işlerdir. Mevsimlik işlerin bu niteliği dikkate alındığında, işin görüldüğü piyasanın özelliğinden kaynaklanan bir süre kısıtlanması söz konusudur. Bu nedenle mevsimlik işlerde çalıştırılacak işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını haklı kılan bir objektif neden bulunduğu kabul edilmelidir<sup>68</sup>. Kanaatimizce tek bir mevsim ya da kampanya dönemi için yapılan mevsimlik iş ve kampanya işlerinde belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için gerekli olan objektif neden bulunmaktadır. Ancak bu husus, tek bir seferlik yapılmış mevsimlik iş ve kampanya sözleşmeleri için geçerli olmalıdır. Mevsimlik çalışan işçi aynı işyerinde sürekli olarak belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılıyorsa, artık belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilmelidir.

### 3. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Zincirleme İş Sözleşmesi Haline Dönüşmesi

Zincirleme iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmelerinin birbiri ardına yapılan belirli süreli işleri ifade etmektedir<sup>69</sup>.

<sup>68</sup> **Ayan**, s. 483; **Güler**, s. 43; **Taşkent**, s. 53; **Tuncay**, s. 130 (İstihdam Türleri); Kar da, mevsimlik işleri konu edinen iş sözleşmelerinin belirli ya da belirsiz süreli olarak yapılabileceğini savunmaktadır (**Kar**, s. 72). Ancak **Alpagut**, tam aksi görüşte olup, mevsim ve kampanya işlerinde işyerinin faaliyetinin artması veya faaliyetin salt bu dönem için ortaya çıkması arızî bir nitelik taşımayıp, işyerinin normal çalışma düzenini oluşturur. Bunlar belirli periyodik aralıklarla, belirli bir işgücü gereksinimi doğurur. **Alpagut**, s. 80-81 (Belirli Süreli); Aynı yönde **Başterzi**, s. 165.

<sup>69</sup> **Ayan**, s. 459.

İş Kanununun 11/II-III. maddesine göre “belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı, zincirleme iş sözleşmeleri belirli süreli olma özelliğini korurlar.”

4857 sayılı İş Kanununun ile belirli süreli iş sözleşmeleri yasal dayanağa kavuşturulmadan önceki dönemde de, zincirleme şekilde birbirini izleyen belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması, Yargıtay ve öğretiye göre, sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılması olarak kabul ediliyor ve bu sözleşmelerin tümünün tek bir belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılması gerektiği belirtiliyordu<sup>70</sup>.

Her ne kadar madde hükmünde “belirli süreli iş sözleşmesi... birden fazla üst üste yapılamaz.” ifadesi, bir defa objektif nedenin varlığına gerek duyulmaksızın yapılabilir şeklinde yoruma açık olsa da, esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli sözleşmenin ikincisinin yapılmasıyla belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceğinin kabulü gerekmektedir<sup>71</sup>.

---

<sup>70</sup> **Süzek**, s. 230; **Süzek Sarper**, “İş Akdinin Türleri”, MERCEK, Nisan 2001 s. 20; Ayrıca bu dönemde zincirleme iş sözleşmeleri ile ilgili diğer görüşler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Sur**, s. 273 vd. Yine bir Yargıtay kararında “...Davacı, davalıya ait işyerinde birbirini izleyen belirli süreli hizmet akitleriyle başka bir deyişle, zincirleme sözleşmelerle çalıştırılmıştır. Bu durumda davacının başlangıçtan itibaren süresi belirli olmayan hizmet akdi ile çalıştığının kabulü gerekir. Dairemizin öteden beri yerleşmiş uygulamaları da bu doğrultudadır. Gerçekten, ortada objektif haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme sözleşmelerle çalıştırılması ve böylece belirsiz süreli hizmet akitlerine tanınan koruyucu hükümlerden kurtulmak amacının güdülmesi akit serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturur ve hukuk düzenince korunmaz.” Yargıtay 9.HGK. 06.04.1994 T. 1994/50 E. 1994/210 K. [www.mevdata.net](http://www.mevdata.net) Mevdata Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 04.06.2009.

<sup>71</sup> **Alpagut**, s. 86 (Belirli Süreli); **Ekonomi**, 29 (Uygunluk); **Güler**, s. 50-51; **Mollamahmutoglu**, s. 265; **Süzek**, s. 231. Önceki Kanun döneminde, Yargıtay belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk tekrarında dönüşümün müm-

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında objektif nedenlerin varlığı halinde, belirli süreli iş sözleşmesinin tekrarlanma sayısı önem taşımayacak ve belirli süreli olma özelliğini koruyacaktır. Ancak doktrinde bu düzenlemeye ihtiyatla yaklaşılması gerektiği savunulmakta ve objektif nedenlerin varlığını korumasına karşın, uzun yıllar belirli süreli sözleşmeyle bir işçinin çalışması, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engelleyebilecek niteliktedir ve bu durum da hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilebilir<sup>72</sup>.

İşin mevsimlik olmasının, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif bir neden olacağı kabul edilmekte ve üst üste yapılan bu tür çalışmaların zincirleme sözleşme niteliğinde olmayacağı hususu önem taşımaktadır. Aşağıda mevsimlik işler ve kampanya işlerinde belirli süreli iş sözleşmeleri incelenecektir.

### **C. MEVSİMLİK İŞLER ve BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ**

#### **1. Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinin Objektif Neden Olarak Değerlendirilmesi**

Mevsimlik işler ve kampanya işlerinde işin doğasından kaynaklanan ve belirli olan bir süre içerdiğini yukarıda açıklamıştık. Ancak inceleme konumuz olan çalışma şeklinde iş sözleşmelerinin mutlaka belirli süreli yapılması gerekmemektedir. Bir mevsim ya da kampanya işinde kurulan iş sözleşmesi belirli süreli olabileceği gibi

---

kün olmadığı, ancak ikinci tekrarında sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğini kabul etmekteydi. "...01.01.1999 tarihinde bir yıllık belirli süreli hizmet akdi akdedilmiş, bu akit Borçlar Kanunu'nun 339. maddesi gereği 01.01.2000 tarihinden itibaren bir yıl uzatılmıştır. Uzayan belirli süreli hizmet akdinin sona erdiği 01.01.2001 tarihinde yeni bir belirli süreli akit düzenlenmemiştir. Bu nedenle hizmet akdi 02. 01. 2001 tarihinden itibaren belirsiz süreli hizmet akdine dönüşmüştür." Yargıtay 9. HD. 29.01.2004, E. 2003/12091, K. 2004/1480, Legal ISGHD, Temmuz-Ağustos-Eylül 2004, Sayı: 3, s. 1054.

<sup>72</sup> **Alpagut**, s. 85; **Güler**, s. 51; **Süzek**, s. 232.



belirsiz süreli de olabilir. Doktrinde de aynı görüş savunulmaktadır<sup>73</sup>. Bir Yargıtay kararında da belirtildiği gibi; "Uyuşmazlık, davalı işyerinde yapılan işin mevsimlik iş olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. 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. Mevsimlik iş sözleşmeleri, belirli süreli olabileceği gibi belirsiz süreli de olabilir..."<sup>74</sup>.

GÜLER, belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılacak objektif nedenlerin başında mevsimlik işlerin geldiğini ve belirli bir mevsim ya da kampanya döneminin işin niteliği gereği öngörüldüğünü belirtmiştir<sup>75</sup>. ALPAGUT'a göre, mevsimlik işler ve kampanya işlerinde işyerinin faaliyetinin artması veya faaliyetin salt bir dönem için ortaya çıkması arızı bir nitelik taşımayıp, işyerinin normal çalışma düzenini oluşturur ve belirli periyodik aralıklarla, belirli bir işgücü ihtiyacı doğmaktadır. Her ne kadar gelecek sezonda işçiye ihtiyaç duyulup duyulmayacağı belli olmadığı ileri sürülse de, gelecekteki iş piyasasındaki belirsizlik, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında haklı neden olarak ileri sürülemez<sup>76</sup>. Nitekim mevsimlik işlerin

<sup>73</sup> **Alpagut**, s. 105; **Alpagut**, s. 80 (Belirli Süreli); **Akı**, s. 252; **Eyrenci/Taşkent/ Ulucan**, s. 81; **Süzek**, s. 241; **Taşkent**, s. 41.

<sup>74</sup> Yargıtay 9.HD. 10.10.2008 T.2007/27615 E.2008/26809 K. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 17.06.2009. Yargıtay'ın bir diğer kararında ise, işin mevsimlik yapılan işin, sürekli olduğu ve yılın belli bir döneminde yapılmasının o işi belirli süreli hale getirmeyeceği belirtilmiştir. Yargıtay 9.HD. 10.01.2005 T.2004/21961 E. 2005/110 K. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 17.06.2009. Zincirleme sözleşmelerle yapılan mevsimlik iş sözleşmelerinin belirsiz süreliye dönüşeceğini kabul eden yazarlar için bkz. **Akı**, s. 261; **Kar**, s. 72-73; **Narmanlıoğlu**, s. 291; **Süzek**, s. (Akdin Türleri); **Süzek**, s. 242.

<sup>75</sup> **Güler**, s. 43.

<sup>76</sup> **Alpagut**, s. 80 (Belirli Süreli); Aynı yönde, **Güler**, s. 43; **Ayan**, s. 55. Ertürk de, mevsimlik işler ve kampanya işlerinde duyulun gereksinimin düzenli olması ve aynı zamanda ortaya çıkmasının, işyerinin normal işleyişine dâhil olduğunu savunmaktadır (**Ertürk**, s. 237).

yapıldığı bir işyerinde işgücü ihtiyacının artması arızı nitelik taşıyorsa, mevsimden çok, mevsim süresince artan işgücü ihtiyacının geçici olması, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının objektif haklı nedenini oluşturur<sup>77</sup>.

Mevsimlik işler ve kampanya işlerinde işçi ile işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulması durumunda, mevsimin ya da ihtiyacın sona ermesiyle ertesi yılın sezon başına kadar iş sözleşmesi askıya alınır ve tarafların iş görme ve ücret ödeme borcu ertelenir. Gelecek mevsim ya da kampanyanın başlangıcı ile her iki borç tekrar yürürlüğe girer<sup>78</sup>.

Mevsimlik işler ve kampanya işleri daha önce belirttiğimiz gibi sürekli nitelikte bir iştir. Mevsimlik işler ve kampanya işlerinin belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif neden olup olmadığının tespitinde işyerinin faaliyeti belirleyici bir ölçü olabilmektedir. Eğer bir işyerinde mevsimlik iş yapılması arızı bir nitelik taşıyor ve işyerinin faaliyet bütünlüğü içinde süreklilik arz etmiyorsa, kanaatimizce bir kereye mahsus olarak yapılan mevsimlik iş ya da kampanya işinin belirli süreli sözleşme ile yapılmasında objektif nedenin varlığı kabul edilmelidir. Ancak, işveren mevsimlik olarak çalışan işçiye yılın belli dönemlerinde sürekli bir biçimde ihtiyaç duyuyorsa ve sürekli tekrarlanan bir nitelik taşıyorsa artık mevsimlik iş ya da kampanya işinin sürekli bir iş olma niteliği ön plana çıkmakta ve belirli süreli iş sözleşmesi geçerli kabul edilmeyerek, baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir.

## 2. Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Zincirleme İş Sözleşmeleri ve Sonuçları

Mevsimlik iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılabileceği konusunda herhangi bir tereddüt bulunmamakla birlikte, birbirini takip

<sup>77</sup> Başterzi, s. 166.

<sup>78</sup> Alpagut, s. 80-81; Akı, s. 254; Alpagut, s. 106 (Belirli Süreli); Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 84; Güler, s. 43; Kar, s. 73; Mollamahmutoğlu, s. 354; Süzek, s. 232.

eden mevsimlerde belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreliye dönüşüp dönüşmeyeceği ve işin türünün mevsimlik olmasının belirli süreli iş sözleşmesinin tekrarlanmasında esaslı neden sayılıp sayılmayacağı konusunda doktrinde farklı görüşler mevcuttur.

***a. Mevsimlik İşin Objektif Neden Özelliğini Koruduğunu ve Belirsiz Süreli Sözleşmeye Dönüşmeyeceğini Savunan Görüş***

Doktrinde bazı yazarlarca savunulan bu görüşe göre, mevsimlik işlerde çalışan işçilerin aynı işyerinde sonraki mevsimlerde zincirleme olarak aynı koşullarda çalışmaya devam etmiş olması durumunda, işverenin sözleşme yapma hakkını kötüye kullandığını ileri sürülerek belirsiz süreliye dönüştüğünü kabul etme olanağı yoktur. Çünkü bu işlerde çalışan işçilerle işin niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapılmaktadır. Bu işlerin niteliği iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasının ve yenilenmesinin objektif nedenini oluşturmaktadır<sup>79</sup>. AYAN, mevsimlik işin belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif bir neden olabileceği kabul edildiği için, üst üste yapılan bu tür çalışmaların zincirleme sözleşme niteliğinde olmayacağını, bunların her birinin bağımsız belirli süreli sözleşmeler olduğunu savunmaktadır. Yazar'a göre, başta geçerli olarak kabul edilen objektif nedenin, yenilenmelerde de geçerli birer objektif neden sayılmalıdır<sup>80</sup>.

***b. Sözleşmenin Yenilenmesinde Belirli Süreli Sözleşme Sayılabilmesi İçin Objektif Neden Özelliğini Koruması Gerektiğini Savunan Görüş***

Bu görüşe göre, işin niteliğinin mevsimlik olması, sözleşmenin ilk kez yapılması aşamasında objektif haklı neden oluşturabilir. Ancak bu şekilde belirli süreli yapılan mevsimlik iş ya da kampanya

<sup>79</sup> Çelik, s. 199; Ekonomi Münir, "Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı, Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İstanbul 1997, s. 87.

<sup>80</sup> Ayan, s. 461.

sözleşmelerini yenilenmesi durumunda da belirli süreli kalabilmesi için mevsimlik olmanın objektif neden olma özelliğini koruması gerekmektedir aksi halde belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüğü kabul edilmelidir<sup>81</sup>. Örneğin üç yıllığına kiralanmış bir tarlada hasat mevsiminde çalıştırılacak mevsimlik işçiye üç yıllık belirli süreli iş sözleşmesi yapılması durumunda, haklı nedenin varlığı kabul edilmelidir. Çünkü işyeri olan tarlanın işlenmek amacıyla üç yıllığına kiralanmış olması, sözleşmelerin yenilenmesi bakımından objektif haklı neden olma özelliğini korumaktadır. Ancak, kira süresinin uzaması (bir kere üç yıllık daha uzatılması) durumunda dürüstlük kuralı gereği artık aynı sonuca varmak mümkün görünmemektedir<sup>82</sup>. Bahsettiğimiz görüşü savunan yazarlarca, işin mevsimlik ya da kampanya işi olması, ilk kez yapılan belirli süreli iş sözleşmesi açısından objektif neden olurken, sözleşmenin yenilenmesi durumunda, artık tek başına objektif neden olarak kabul edilmemekte; ayrıca bu özelliği koruması aranmaktadır<sup>83</sup>.

### *c. Taraf İradelerinin Geçerli Sayılması Gerektiğini Savunan Görüş*

Doktrinde ÇENBERCİ ve TAŞKENT tarafından savunulan bu görüşe göre, her yılın belirli bir döneminde düzenli olarak tekrarlanan belirli süreli mevsim sözleşmeleri yapılması durumunda tarafların yöneldiği gerçek iradenin araştırılması gerekmektedir. İster mevsimlik işçi ve işveren açıkça yıldan yıla yenilenen belirli süreli sözleşmeler yapsınlar, ister bu özellik işin niteliğinden çıkarılmış bulunsun, iradenin yalnız yapılan sözleşmelerle sınırlı kaldığı ve diğer dönemler için herhangi bir çalışma öngörülmediği durumlarda,

<sup>81</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 64; Mollamahmutoğlu, s. 558, s. 610-611.

<sup>82</sup> Başterzi, s. 166.

<sup>83</sup> Ekonomi, objektif neden devam ediyorsa, duruma göre, mevsimlik iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesinin süresinin uzatılabileceğini ya da yeni bir belirli süreli mevsim ya da kampanya sözleşmesi yapılabileceğini belirtmiştir (Ekonomi, s. 26 (Uygunluk)).

mevsimlik sözleşmenin belirli süreli sözleşme olma özelliğini koruduğu sonucuna varılmalıdır. Ancak taraflar iş sözleşmesini yaparken gelecek dönem veya dönemler için de birlikte çalışmayı amaçlıyorlarsa iş sözleşmeleri belirli süreli olarak nitelendirilse dahi, baştan itibaren belirsiz süreli kabul etmek gerekecektir<sup>84</sup>.

*d. Tekrarlanan Belirli Süreli Mevsimlik Sözleşmelerin Belirsiz Süreli Sözleşmeye Dönüştüğünü Savunan Görüş*

Birbiri ardına tekrarlanan belirli süreli mevsim veya kampanya sözleşmelerinin, belirsiz süreliye dönüştüğünü savunan yazarlar, mevsimlik işin süreklilik gösterip göstermemesini esas almaktadır. Bu görüşe göre, mevsimlik çalışmanın yapıldığı bir işyerinde mevsimi geldiğinde faaliyetin artması arızî bir nitelik taşımıyor ve düzenli aralıklarla her yıl mevsimlik sözleşme yenileniyorsa, bu işyerinin normal çalışma düzenini oluşturur. Bir mevsimde belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçinin, takip eden mevsimde de normal iş faaliyeti kapsamında istihdam edilmesinde artık yapılan işin sürekli bir nitelik kazandığı ve işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüştüğü kabul edilmelidir<sup>85</sup>.

ALPAGUT'a göre, işveren mevsimlik olarak çalışan işçiye yılın belli dönemlerinde sürekli bir biçimde ihtiyaç duyuyorsa ve sürekli tekrarlanan bir nitelik taşıyorsa artık mevsimlik iş ya da kampanya işinin sürekli bir iş olma niteliği ön plana çıkacak ve tekrarlanan belirli süreli iş sözleşmesi geçerli kabul edilmeyerek, baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir<sup>86</sup>. BAŞTERZİ ise, önemli olan noktanın sadece işin sürekli olması ve işçinin o işyerinin normal iş hacmi içinde istihdam edilmesi değil; aynı zamanda iş

<sup>84</sup> **Çenberci**, s. 245; **Güzey**, s. 16; **Taşkent Savaş**, "Mevsimlik İşlerde Çalışanların Hizmet Akitlerinin Türü ve Sona Ermesi Karar İncelemesi", İHU, İş Kanunu 13 (No:4), 1975, s. 1-5; **Taşkent**, s. 43-44.

<sup>85</sup> **Esener**, s. 218; **Alpagut**, s. 106 vd.; **Alpagut**, s. 80-81 (Belirli Süreli); **Güler**, s. 43 vd.; **Kar**, s. 72vd; **Süzek**, s. 241-242.

<sup>86</sup> **Alpagut**, s. 80-81 (Belirli Süreli).

sözleşmesinin yenilenerek işçi açısından sürekli bir nitelik taşıması olduğunu belirtmektedir<sup>87</sup>.

#### *e. Yargıtay'ın Konuya Yaklaşımı*

Yargıtay'ın konuya ilişkin tutumunu 4857 sayılı Kanundan önce ve 4857 sayılı Kanundan sonra olmak üzere iki bölüm halinde incelemekte fayda vardır.

#### *aa. 4857 sayılı Kanundan Önceki Dönemde Yargıtay'ın Tutumu*

Belirli süreli iş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal olarak düzenlenmiş olduğundan, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde doktrin ve Yargıtay'ın belirlediği esaslar çerçevesinde belirli süreli iş sözleşmesi açıklığa kavuşturulmaya çalışılmaktaydı. Birbiri ardına tekrarlanan belirli süreli iş sözleşmesinin durumunun ne olacağı hususunda çeşitli görüşler ortaya atıldıysa da, Yargıtay'ın baskın sayılabilecek içtihatlarına göre, belirli süreli bir iş sözleşmesinin ard arda tekrarlanarak zincirleme hale gelmesinde işverenin akit yapma hakkını kötüye kullandığı savunulmaktaydı<sup>88</sup>. Yargıtay da özellikle mevsimlik işlerde tekrarlanan belirli süreli iş sözleşmelerini hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirmekte ve baştan itibaren belirsiz süreli saymaktaydı. Birçok kararında Yargıtay, zincirleme halde yapılan belirli süreli mevsimlik iş sözleşmelerinin belirsiz süreliye dönüştüğünü, mevsim dışında kalan sürelerde iş sözleşmesinin askıda olduğunu kabul etmekteydi<sup>89</sup>.

<sup>87</sup> **Başterzi**, s. 167; Başterzi, aynı zamanda tekrarlanan mevsimlik iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğüne kabul etmenin işsizlik sigortasına ilişkin mevzuata daha uygun olduğunu savunmaktadır. Bu şekilde bir kabulün, mevsimlik dışı dönemlerde işçinin iş sözleşmesi askıda kalacağı ve işsiz kabul edilmeyeceği için işsizlik ödeneğine hak kazanamayacağını savunmaktadır (**Başterzi**, s. 167 vd.).

<sup>88</sup> **Sur**, s. 273.

<sup>89</sup> "Mevsimlik işçi olarak davacının 6.5.1994-31.10.1994, 1.5.1995- 31.10.1995 ve 16.5.1996-5.11.1996 tarihlerinde çalıştığı ve son dönem çalışmasının 15 günlük önel verilmek suretiyle mevsimlik işin hitam tarihinde sona erdirildiği

Ancak TAŞKENT tarafından Yargıtay'ın hakkın kötüye kullanılması sayması eleştirilmiş ve yazar, Yargıtay'ın tarafların gerçek iradesini araştırmadan ve hiçbir ayrıma gitmeksizin mevsimlik işlerde mevsimin sona ermesiyle iş akdinin nihayet bulmadığı ve yeni mevsime kadar tatile uğrar şeklindeki genel ifade ile iş sözleşmelerini tümüyle belirsiz süreli saymasını, işçi yararına bir amaçla da olsa, bir zorlamadan öteye gitmediğini savunmuştur<sup>90</sup>.

*bb. 4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde Yargıtay'ın Tutumu*

4857 sayılı İş Kanunu ile belirli süreli sözleşmeler, yasal bir zemine oturtulmuş olduğundan, Yargıtay önceki içtihatlarını tekrarlamakta, ancak dayanak olarak artık hakkın kötüye kullanılması değil; İş Kanununun 11. maddesinin son fıkrasını göstermektedir. Yargıtay zincirleme iş sözleşmeleri için geliştirdiği esasları, mevsimlik işler ve kampanya işleri için de aynen uygulayarak birbiri ardına tekrarlanan belirli süreli mevsimlik iş ya da kampanya işi sözleşmelerini baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışılmış kabul etmektedir<sup>91</sup>.

---

bir başka anlatımla 22. 10. 1996 tarihli bildirimle A.Ş.'nin bu hususu davacıya ulaştırdığı anlaşılmaktadır. Bu açıklamalar karşısında davacının zincirleme sözleşmelerle çalıştırıldığı bunun sonucu olarak da bütün sürelerin birbirlerine eklenerek tamamına göre ihbar ve kıdem tazminatları yönünden değerlendirme yapılması gerektiği ortadadır. Bu durumda sadece bir dönem çalışma dikkate alınarak akdin süresi belirli olarak nitelendirilmesi olanağı bulunmamaktadır." Yargıtay 9.HD. 28.01.1999 T. 1999/4389 E. 1999/6715 K. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 17.06.2009. Aynı Yönde bkz. Yargıtay 9.HD. 21.01.1997 T. 1997/18217 E. 1997/857 K. Mevdata Mevzuat ve İçtihat Programı [www.mevdata.net](http://www.mevdata.net) Erişim Tarihi:12.05.2009. Yargıtay HGK. 12.03.1986 T. 1984/9-611 E. 1086/225 K. Mevdata Mevzuat ve İçtihat Programı [www.mevdata.net](http://www.mevdata.net) Erişim Tarihi: 13.06.2009. Yargıtay'ın aksi yönde kararları ve doktrinde ileri sürülen diğer görüşler hakkında ayrıntılı bilgi için **Sur**, 273 vd. (Belirli Süreli).

<sup>90</sup> **Taşkent**, s. 44; Aynı Yönde **Güzey**, s. 16.

<sup>91</sup> "...Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz

Belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme iş sözleşmesine dönüşebilmesi için, ard ardına tekrarlanması gerekir. Ancak bu kuralı mevsimlik işler ve kampanya işlerinde çok katı uygulamamak gerekir. Çünkü mevsim ve piyasa koşulları, örneğin, pamuk toplama işi için yağmur zamanı, güneşlenme süresi gibi fiziki sebepler mevsimlik işleri doğrudan etkilemektedir. Her sene aynı zamanda sözleşmenin yapılması yerine yıllar arasında bir- iki ay oynamalar, belirli süreli sözleşmenin zincirleme sözleşmeye dönüşmesini etkilememelidir<sup>92</sup>.

Tekrarlanan mevsim ya da kampanya sözleşmeleri ile çalışan işçilerin iş sözleşmeleri baştan itibaren belirsiz süreli kabul edildiğinden, mevsimin sona ermesi ya da kampanyanın sona ermesi durumunda mevsimlik ya da kampanya işçilerinin sözleşmeleri sona

---

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 11/son maddesi uyarınca belirsiz süreli nitelik kazanacaktır." Yargıtay 9.HD. 14.04.2008 T.2007/11496 E.2008/8311 K. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 17.06.2009. Aynı yönde Yargıtay 9.HD. 10.10.2008 T. 2007/27615 E. 2008/26209 K. Kazancı Bilişim Mevzuat ve İctihat Bankası [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 17.06.2009.

<sup>92</sup> Yargıtay bir kararında aynı yönde karar vermiştir: "Davacı işçi, davalı maden ocağı işletme yerinde her yıl nisan ayından mevsimin sona erdiği Ağustos-Kasım ayları arasında çalıştığını, 2001 yılı Nisan ayı itibariyle çağrılmalarına rağmen işe başlatılmadıklarını iddia etmiştir... İncelenmesi gereken diğer bir sorun hizmet akitlerinin 6-7-8 ay aralıklı sürelerle yapılmış olmasının onlara zincirleme akit özelliği kazandırıp kazandırmayacağıdır. Yıkanan ve ayıklanan maden miktarlarına göre bazen daha çok bazen daha az işçiye ihtiyaç olması nedeniyle akitler arasında bu kadar süreler olması tabiidir. Bu mevsimlik işin doğasında vardır. Önemli olan her yıl belirli sürelerle tekrarlanmalarıdır..." Yargıtay 9.HD. 13.11.2002 T. 2002/23829 E. 2002/21243 K. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 17.06.2009.



ermemekte aksine bir dahaki mevsim ya da kampanya başına kadar askıda kalmaktadır.

#### IV. SONUÇ

Son yıllarda para kazanmak için Türkiye'nin doğusundan batısına aileleriyle birlikte gelen mevsimlik işçilerin sayıları artmaktadır. Mevsimlik işçiler adeta karın tokluğuna çalışmakta ve hiçbir güvenceleri bulunmamaktadır. Başbakanlık tarafından hazırlanan Sosyal Güvenlik raporuna göre, Türkiye'deki yoksulluğun en yaygın olduğu grup, geçici mevsimlik işçilerdir. Sosyal güvenlik sisteminin dışındaki bu insanlar arasında yoksulluk oranı yüzde 45'e ulaşıyor. Türkiye'de tarım işkolundaki yasal boşluk nedeniyle, iş yasalarının hiçbiri mevsimlik işçileri özellikle mevsimlik tarım işçilerini tarif etmemektedir. Bu durum, hiçbir güvencesi olmayan ve örgütlülükten yoksun mevsimlik işçilerin kendilerini, 21. yüzyılın ücretli köleleri olarak nitelendirmesine yol açmaktadır.

Mevsimlik işler ve kampanya işleri mevzuatımızda doğrudan düzenlenmemiş olmakla birlikte doktrinde yılın belli dönemlerinde tam randımanla çalışıp, diğer dönemlerinde işçi sayısını düşüren veya faaliyetlerini tamamen durduran işyerlerinde yapılan veya benzer mahiyette olmak üzere, her zaman aynı sayıda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yılın belirli dönemlerinde yoğun olarak çalıştıkları; fakat yılın arta kalan döneminde iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar askıya alındığı işler olarak tanımlanmaktadır.

Mevsimlik iş sözleşmeleri, belirsiz süreli olabileceği gibi belirli süreli olarak yapılabilmesi mümkündür. Mevsimlik işler ve kampanya işleri nitelikleri itibarıyla belli bir süre kısıtı içermektedir ve belirli süreli sözleşme yapabilmek için gerekli olan esaslı neden koşulunu karşılamaktadır.

Birbiri ardına tekrarlanan belirli süreli mevsim veya kampanya sözleşmelerinin artık belirsiz süreliye dönüştüğünün kabulü kanaatimizce yerinde olacaktır. Her ne kadar mevsimlik işler ve kampanya

işleri kendiliğinden bir süre sınırı içerse de, tekrarlandığı andan itibaren işyerinde arızı bir nitelik taşımak yerine işyerinin sürekli faaliyeti halini alacaktır. Öyle ki işveren mevsimlik olarak çalışan işçiye yılın belli dönemlerinde sürekli bir biçimde ihtiyaç duyuyorsa ve sürekli tekrarlanan bir nitelik taşıyorsa artık mevsimlik iş ya da kampanya işinin sürekli bir iş olma niteliği ön plana çıktığından belirli süreli iş sözleşmesi geçerli kabul edilmeyerek, baştan itibaren belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir. Ayrıca zorlu çalışma koşullarında çalışan mevsimlik işçilerin sürekli tekrarlanan iş sözleşmelerini belirli süreli saymak, onları daha da mağdur edeceğinden birbiri ardına tekrarlanan mevsimlik işler ve kampanya işlerine ait zincirleme iş sözleşmelerini başlangıçtan itibaren belirsiz süreli saymak, hakkaniyete de uygun gözükmemektedir.

## **K a y n a k ç a**

- **Akı Erol**, “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları”, Prof. Dr. Turhan Esener’ e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000, s.249-267.
- **Alpagut Gülsevil**, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşveren Sendikası Yayını, Ankara 1998.
- **Alpagut Gülsevil**, “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, MERCEK, Ocak 2004, s.73-91. (Belirli Süreli)
- **Alpagut Gülsevil**, “Mevsimlik İş-İşe Davet Yükümü”, İş Hukuku Dergisi, 1992 Ankara, s.1-5.
- **Ayan Serkan**, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:54 Sayı:4 Yıl:2005, s. 431-485.
- **Balkır Zehra Gönül**, “Her Yönüyle Mevsimlik İşler”, Kocaeli Üniv. Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, Kasım 1997 s. 147-196.
- **Barnard Catherine**, EC Employment Law, Third Edition, Oxford University Press, 2006.
- **Başterzi Süleyman**, “Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem” , İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 2006,s. 119-190.
- **Blainpain Roger**, European Labour Law, 7th Ed., Kluwer, Hague 2000.
- **Caniklioğlu Nurşen**, “İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, İstanbul 2001, s.1144-1174.

- **Centel** Tankut, İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 1994.
- **Centel** Tankut, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenmesi”, Tekstil İşveren Dergisi Ağustos 2003, s. 34-36.
- **Çelik** Nuri, İş Hukuku Dersleri, 18. Bası, İstanbul 2005.
- **Çenberci** Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6. Bası, Ankara 1986.
- **Çil** Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt.1, Ankara 2004.
- **Demir** Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3.Bası, İzmir 2003.
- **Ekonomi** Münir, “4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 3 Sayı:9/2006, s. 15-32 (Uygunluk).
- **Ekonomi** Münir, “Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı, Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İstanbul 1997, s.81-106.
- **Ertürk** Şükran, “Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akidlerine Genel Bir Bakış”, Prof. Dr. Turhan Esener’ e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000, s. 225-248.
- **Esener** Turhan, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978.
- **Eyrenci Öner/Taşkent Savaş/Uluçan** Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004.
- **Güler** Mikdat, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:5 Sayı:2/2005, s.27-82.
- **Günay** Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt.1, Yetkin Yayınları, Ankara 2005.

- **Güzey** Fatih, Mevsim ve Kampanya İşlerinde Ferdi İş Hukuku Alanında Ortaya Çıkan Sorunlar, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1997.
- **Kar** Bektaş, “Mevsimlik İş”, SİCİL, Sayı:4 Yıl:1 Aralık 2006, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, s.69-86.
- **Mollamahmutoğlu** Hamdi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 2. Bası, Ankara 2005.
- **Mollamahmutoğlu** Hamdi, “4857 Sayılı İş Kanununun Getirdiği Bazı Yenilikler”, Kamu-İş, C.7, S.4/2004 (Yenilikler).
- **Narmanlıoğlu** Ünal, İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri, 3.Bası, İzmir 1998.
- **Okur** Zeki, “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin”, Kamu-İş, C.10 S.2/2008, s. 1-17.
- **Özyıldırım** Ayşe Özge, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İş Sözleşmesi Türleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2005.
- **Saymen** Ferit, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- **Soyer** Polat, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999.
- **Sur** Melda, “Belirli Süreli Hizmet Akidlerinin Sona Ermesine İlişkin Bazı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: XL, Ocak-Aralık 1985, No: 1-4, s. 269-285.
- **Süzek** Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul 2008.
- **Süzek** Sarper, “İş Akdinin Türleri”, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası MERCEK, Nisan 2001 s. 17-35 (İş Akdinin Türleri).
- **Şengül** Mehmet, “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Objektif Esaslı Bir Neden Olmaksızın Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılması

- Karar İncelemesi”, Çetingil ve Kender’e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, 2007, s.1039-1054.
- **Taşkent** Savaş, “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt.3 Sayı:9/2006, s. 33-39. (Belirli Süreli)
  - **Taşkent** Savaş, “Mevsim ve Kampanya İşleri”, İstanbul Barosu Dergisi, Sayı:11/12 Kasım-Aralık 1976, s.37-54.
  - **Taşkent** Savaş, “Mevsimlik İşlerde Çalışanların Hizmet Akitlerinin Türü ve Sona Ermesi Karar İncelemesi”, İHU İş Kanunu m.13 No:4, 1975.
  - **Tuncay** Can, “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu - Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2003, s.125-145.
  - **Tunçomağ** Kenan/**Centel** Tankut, İş Hukukunun Esasları, 3.Bası, İstanbul 2003.
  - **Ulucan** Devrim, “4857 Sayılı Kanuna Göre Sözleşme Türleri”, Yeni İş Yasası, İstanbul 2003, s.35-65.
  - **Ünal** Ayşe, “AB’de Belirli Süreli Çalışma” Kamu-İş Cilt:8, Sayı: 1/2005, s. 75-85.
  - **Yuvalı** Ertuğrul, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2005.

## *Kısaltmalar*

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AÜHFD</b>	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>AY</b>	: Anayasa
<b>BK</b>	: Borçlar Kanunu
<b>Bkz.</b>	: Bakınız
<b>C.</b>	: Cilt
<b>DEÜHFD</b>	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>dn.</b>	: dipnot
<b>EC</b>	: European Commission
<b>ETUC</b>	: European Trade Unions Confederation
<b>HD.</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HGK</b>	: Hukuk Genel Kurulu
<b>HUMK</b>	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
<b>İBD</b>	: İstanbul Barosu Dergisi
<b>İHU</b>	: İş Hukuku Uygulaması
<b>İK</b>	: İş Kanunu
<b>ILO</b>	: International Labour Organisation
<b>m.</b>	: madde
<b>RG</b>	: Resmi Gazete
<b>S.</b>	: Sayı
<b>s.</b>	: sayfa
<b>UNICE</b>	: Union Of Industrial and Employers' Confederation of Europe
<b>vd.</b>	: ve devamı, ve diğer
<b>Y</b>	: Yargıtay
<b>Yön.</b>	: Yönetmelik

