

MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞANLARIN YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKLARI

Arş. Gör. Mehtap YÜCEL-BODUR
Gazi Üni. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD

Özet

4857 sayılı İş Kanununda mevsimlik işle ilgili olarak yıllık ücretli izin düzenlemesi bulunmaktadır. Kanunun “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri” başlıklı 53. maddenin 3. fıkrasında niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlara Kanunun yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerinin uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır. Çalışmamızda konu ile ilgili Yargıtay kararları incelenmiştir. Ayrıca çalışmamızda, bu konudaki sorunlara ve çözüm önerilerine yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: mevsimlik iş, yıllık izin, İş Kanunu.

ANNUAL PAID LEAVE TERMS OF SEASONAL WORKERS

Abstract

The Labour Act Law No. 4857 has annual paid leave arrangements about seasonal work. Under the title of “paid annual leave and leave terms” article 53/3, Act states that general jurisdiction of annual paid leave, cannot be applied to those who work for less than a year by the nature of the job seasonal or campaign workers. In our study Supreme Court decisions on the subject were examined. In our study here, problems of seasonal work relations and solution proposals have been featured.

Keywords: seasonal work, annual leave, The Labour Act.

MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞANLARIN YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKLARI

1. Giriş

Mevsimlik iş, hakkında çok fazla hüküm bulunmayan ancak iş hukuku ve sosyal politika bakımından taşıdığı önem yadsınamaz derecede büyük olan bir konudur.¹ Çalışmamızın konusunu oluşturan mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanların yıllık ücretleri izin hakları incelenmeye geçilmeden önce mevsim kavramı, mevsimlik iş kavramı ve mevsimlik işle ilgili yasal düzenlemelere kısaca değinilecektir. Böylece konunun kısa bir kavramsal çerçevesi oluşturulmaya çalışılacaktır.

Mevsimlik iş sözlük anlamıyla incelendiğinde “bir mevsim süresince, bir mevsim için, mevsimden mevsime olan iş” anlamında olduğu görülür². Burada mevsim ise; “Yılın, güneşten ısı, ışık alma süresi ve dolayısıyla iklim şartları bakımından farklılık gösteren dört bölümünden her biri, sezon”; “Bazı atmosfer olaylarının en çok belirdikleri zaman, örneğin, yağmur mevsimi”; “Herhangi bir ekimin yapıldığı veya bir ürünün yetiştiği dönem”; “Herhangi bir şeyin etkinlik dönemi, sezon”; “Zaman, dönem, çağ” anlamlarına gelecek şekilde kullanılabilir.³ Etimolojik olarak mevsim kelimesi Arapça kökene sahiptir. Arapça sözcük anlamı “belli bir karakteristik özelliği olan veya belli bir iş için ayrılmış zaman”dır. Panayır, bayram, festival dönemlerini anlatmak için kullanıldığı gibi yolculuk mevsimi, hac mevsimi anlamlarında da kullanılan mevsim sözcüğü dağlama, damga basma kökünden gelmekte olup orijinal anlamının “hayvanlara damga basma zamanı” olduğu ihtimali üzerinde durulmaktadır.⁴ Arapça “mawsim” kelimesi bir düzen üzerine her yıl yeniden tekrarlanan her tür faaliyet için (festival mevsimi, ipek mevsimi, yelkencilik mevsimi gibi) kullanılır.⁵

2. Mevsimlik İş Kavramı

Mevsim kavramı hukuki açıdan ele alındığında sözlük anlamının ötesinde bir kurum olduğu görülmektedir. Mevsimlik işler doktrinde, esas itibariyle

¹Taşkent, Savaş: Mevsim ve Kampanya İşleri, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 50, Sayı 11-12, Kasım Aralık 1976, s.37. Kar, Bektaş: Mevsimlik İş, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, Sayı 4, s.69.

²www.tdk.gov.tr, 05.01.2011.

³www.tdk.gov.tr, 05.01.2011.

⁴Sözlerin Soyağacı, <http://www.nisanyansozluk.com/?k=mevsim>, 23.06.2011.

⁵List of Arabic Loanwords in English,

http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_Arabic_loanwords_in_English 05.01.2011.

faaliyetin yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte yılın belirli dönemlerinde faaliyetin yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanmaktadır.⁶ Nitelikleri itibariyle yılın belirli devrelerinde tam randımanla çalışan, diğer devrelerinde işçi sayısını azaltan veya faaliyetlerini işin türüne göre uzun veya kısa olarak tamamen tatil eden işyerlerinde yapılan işlere mevsimlik iş denir.⁷ Bir diğer tanımlamaya göre ise “Mevsimlik işlerden düzenli olarak yılın belli bir döneminde işyerinde faaliyetin arttığı işler (mevsimlik iş) veya yalnızca belli bir dönemde çalışılan işyerlerinde (mevsimlik işyeri) yapılan işler anlaşılmaktadır”.⁸ Bir işin mevsimlik iş olabilmesi için yapılan işin niteliği gereği sadece belirli mevsimlerde yapılabilen ve hareketli mevsimlerle durgun mevsimler arasında istihdam hacmi bakımından çok büyük farklılıklar olan bir iş olması gerekmektedir.⁹

On beşinci Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı tarafından Ocak 1993’te kabul edilen İstihdamda Statülerin Uluslararası Sınıflandırılmasıyla İlgili Karar’da mevsimlik işçiler, zamanlama ve süresi iklim döngüsü, resmi tatiller ve/veya tarımda hasat gibi mevsimsel faktörlerden önemli ölçüde etkilenen açık veya örtülü sözleşmelerle çalışan işçiler olarak tanımlanmıştır.¹⁰

Karşılaştırmalı hukukta da mevsimlik iş benzer bir biçimde tanımlanmaktadır. Avusturya hukukunda mevsimlik iş, işin doğası gereği sadece yılın belli zamanlarında işletilen veya düzenli olarak yılın belli zamanlarında iş hacminde bir artış deneyimi olan işletmelerde görülmektedir.¹¹ Mevsimlik işlerdeki dalgalanmalar bir takvim yılı

⁶Alpagut, Gülsevil: Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998, s.103 vd. Taşkent, s.40. Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal,Ulaş: İş Hukuku, 6.Bası, Ankara 2014, s.460-461. Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 10.Baskı, İstanbul 2014, s.255. Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 4.Baskı,İstanbul 2012, s.703. Balkır, Zehra Gönül: “Her Yönüyle Mevsimlik İşler”, Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 1, Kasım 1997, s.151.

⁷Saymen, Ferit Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.252.

⁸Eyrenci, Öner: Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları(Rehbinder-Ekonomi), İstanbul 1979, s.71. Bülbül, Şehnaz: “Belirli- Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kudret Ayiter Armağanı, Cilt 3, Sayı 1-4, 1987,s.327.

⁹Başterzi, Süleyman: İşsizlik Sigortası, Ankara 1996(İşsizlik), dn. 67 Morgan, 236, s.20.

¹⁰Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/icse.pdf>, 06.01.2011.

¹¹Seasonal Establishment Austria, <http://www.eurofound.europa.eu/emire/AUSTRIA/ANCHOR-SAISONBETRIEB-AT.htm>

içerisinde iklimsel ve coğrafik gidişata bağlı olarak değişim gösterebilir.¹² Fransız hukukunda ise, işin düzenli bir faaliyet niteliğine sahip olmasına rağmen, ilgili ürün ya da hizmete olan talebin süresizliğinden kaynaklanan kesintilerin yılda belli bir süre çalışmaya elverdiği işlere mevsimlik işler denir.¹³ İtalyan hukuk sisteminde mevsimlik işler, kanun tarafından belirtilen belli faaliyetlerde sadece yılın belirli zamanlarında gerçekleşen ve genellikle belirli süreli sözleşme kapsamında yapılan işlerdir. Geniş anlamda bu terim yıl boyunca devam etmekle birlikte belli zamanlarda ya da mevsimlerde yaşanan faaliyetlerde özel bir yoğunlaşmayı kapsar. Bu ikinci anlamda mevsimsel zirve ifadesi kullanılır.¹⁴ Yunan hukukunda ise bir işletmenin aralıklı işgücü ihtiyacını karşılamak için yapılan işe mevsimlik iş denir. Geçici işten farklı olarak mevsimlik işte bu kısa süreli ihtiyaçlar öngörülemeyen sebeplerden kaynaklanmaz ve sadece izole durumlarda ortaya çıkmaz. İşletmenin faaliyetinin asıl düzeninden kaynaklanır ve yıl içinde belli dönemlerde (mevsimlerde) düzenli olarak tekrarlanır.¹⁵

3. Genel Olarak Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Mevsimlik iş ile ilgili hususlar iş mevzuatında yeterli bir biçimde düzenlenmemiştir. Yürürlükteki mevzuatımızda mevsimlik işlere ilişkin birtakım hükümler bulunmakla birlikte mevsimlik işlerin yasal bir tanımı mevcut değildir. 4857 sayılı İş Kanununda mevsimlik işlerin açıkça hükme bağlandığı iki madde yer almaktadır. Bu hükümlerin ilki olan “Toplu İşçi Çıkarma” başlıklı 29. maddenin 7. fıkrasında, mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununda mevsimlik işle ilgili olarak yapılan ikinci düzenleme ise “*Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri*” başlıklı 53. maddenin 3. fıkrasında yer almaktadır. İş Kanununun 53. maddesinin 3. fıkrasında “*Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin*

¹²Del Bono Emilia, Weber Andrea: Compensating Wage Differentials and Seasonal Employment in Austria: Evidence from Administrative Data; Tinbergen Institute, May 4, 2005., http://www.tinbergen.nl/cost/uppsala/wagediff_april.pdf

¹³Seasonal Work France, <http://www.eurofound.europa.eu/emire/France/SEASONALWORK-FR.htm> 12.12.2010.

¹⁴Seasonal Work Italy, <http://www.eurofound.europa.eu/emire/ITALY/SEASONALWORK-IT.htm> 12.12.2010

¹⁵Seasonal Work Greece, <http://www.eurofound.europa.eu/emire/Greece/SEASONALWORK-GR.htm> 12.12.2010.

hükümleri uygulanmaz.” hükmü yer almaktadır. Nitekim Yargıtay da konu ile ilgili ihtilaflarda *“Mevsimlik işçi olduğu sabitse yıllık ücretli izin alacağına hükmedilemez”*¹⁶ şeklinde karar vermektedir.

Yıllık ücretli izin hakkı, kullandırılması bakımından mutlak emredici¹⁷ olmakla beraber, hak kazanma koşulları bakımından nispi emredicidir. Dolayısıyla yıllık ücretli izni düzenleyen hükmün aksi işçi lehine kararlaştırılabilir.¹⁸ Yıllık izin hakkını düzenleyen hükmün nispi emredici olması sebebiyle mevsimlik işlerde çalışan işçilerin yıllık izne hak kazanabileceği toplu iş sözleşmesiyle yahut iş sözleşmesiyle ya da iş sözleşmesi hükmündeki işyeri uygulaması ile kararlaştırılabilir.¹⁹ Yargıtay da kararlarında toplu iş sözleşmesiyle mevsimlik işçiler için de yıllık izin hakkının düzenlenebileceğini belirtmektedir. Örneğin, bir karara konu olayda yılda 180 gün çalışan mevsimlik işçiler için toplu iş sözleşmesiyle 12 gün yıllık izin hakkı tanınmıştır.²⁰ Bir başka kararda bu konu *“53/3. maddedeki kural, nispi emredici kural olup, işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgili hükümler uygulanacaktır”*²¹ şeklinde ifade edilmektedir.

Çalışılmış gibi sayılan süreler haricinde yıllık izne hak kazanmak için gereken bir yılın hesabında fiilen çalışılan günler esas alınmaktadır.²² Mevsimlik işlerde yıllık izin hakkının doğmayacağına dair olan kanun hükmü, yılın ancak birkaç ayında çalışan mevsimlik işçilerin yılın bütününde çalışan işçiler gibi dinlenme ihtiyacının olmadığı düşünce ve gerekçesine dayanır.²³ Yani mevsimlik işçilere yıllık izin hakkı

¹⁶Y9HD, E.19874, K.20209, T.10.07.2006. Akyiğit, Ercan: İctihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, 3. baskı, Ankara 2008, (Şerh 2), s.1875vd.

¹⁷Caniklioğlu, Nurşen: “İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Cilt 2, İstanbul 2001, s.1147.

¹⁸Okur, Zeki: “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin”, Kamu-İş- İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 10, Sayı 2, 2008, s.9. Caniklioğlu, s.1150. Başterzi, Süleyman: “İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2011.(Karar Değerlendirme), s.89. Çil, Şahin: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. Cilt, 3. Baskı, Ankara 2007. s.2764. Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, 27. Bası, İstanbul 2014, s.445.

¹⁹Başterzi, Karar Değerlendirme, s.89. Çil, s.2764.

²⁰Y9HD, E.2008/10212, K.2009/26966,T. 13/10/2009 www.hukukturk.com

²¹Y9HD, E.2008/14577, K.2010/294, T.18/01/2010 www.hukukturk.com

²²Ekonomi, Münir: İş Hukuku Ferdi İş Hukuku, Cilt 1, 3. bası, İstanbul 1984(Ferdi İş), s.336.

²³Caniklioğlu, s.1156.

tanınmamasının gerekçesi, bu işçilerin bir yıl çalışıp yorulmamları, mevsimden kalan sürede dinlenebilme olanağı olarak gösterilmektedir.²⁴

Kanunda yıllık izne hak kazanmak için bir yıllık çalışmanın aranması hükmüne rağmen, bir de nitelikleri itibariyle bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işinde çalışanların istisna tutulacağı belirtilmesinin anlamsız olduğu savunulabilir.²⁵ Ancak böyle bir hükümlerle kanun koyucunun amacı; birbirini izleyen yıllarda çalışılan sürelerin toplamının bir yılı aşması durumunda dahi yıllık ücretli izne hak kazanılamayacağını vurgulamaktır.²⁶

Mevsimlik işler için yıllık ücretli izin hakkına getirilen bu sınırlamanın adil bir sınırlama olmadığı da doktrinde savunulmaktadır.²⁷ Öğretide bir yazar tarafından bu husus, bir örnekle “*Bir işyerinde geçici talep artışı nedeniyle ve sadece artışa ilişkin sürede beş ay çalıştırılan bir işçi, iki yıl sonra aynı amaçla işe alınsa ve yedi buçuk ay çalıştırılsa, bu takdirde işçinin önceki çalışma süresi de dikkate alınarak hizmet süresi bir yılı aşmış olduğundan yıllık izne hak kazanmış olacaktır. Mevsimlik işlerde işçiler, sonraki yıllarda da bir yıldan az süreli çalıştırıldığı halde sırf mevsimlik işte çalıştırıldıkları için yıllık izne hak kazanamamaları uygun görülmez*”²⁸ şeklinde açıklanmıştır.

Yargıtay 1975 yılında ve öncesinde “sürekli ve zincirleme sözleşme bulunan durumlarda yıllık ücretli izin hakkını kabul etmekte”²⁹ idi. Ancak artık Yargıtay kararlarında da zincirleme sözleşme bulunan durumlarda dahi mevsimlik işçinin yıllık izin hakkının bulunmadığı kabul edilmektedir.

Mevsimlik işçilerden menfaat elde edilen süre mevsim süresidir. O nedenle mevsim süresinde işçilere izin verilmesinin, onlara ihtiyaç duyulan sürede onlardan yararlanılamaması anlamına geldiğinden mevcut düzenlemenin hakkaniyetli olduğu da savunulabilir. Ancak kanımıza göre, bu işçileri salt çalışmalarının niteliği mevsimlik olduğu için yıllık izin

²⁴Günay, Cevdet İlhan: “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, Sayı 20,s.31. Kılıçoğlu Mustafa/Şenocak Kemal: İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, 2. baskı, İstanbul 2008, s.669.

²⁵Çöğenli, Taner: Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983, s.92.

²⁶Çöğenli, s.92.

²⁷Ekonomi, Münir: Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın 2007 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 2009 (2007 KARAR), s.60. Balkır, s.182.

²⁸Ekonomi, 2007 Karar, s.60.

²⁹Akyol, Şener: “İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1975 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın 1975 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Eskişehir 1976, s.53. Örnek olarak; Y9HD, E.8573, K.11108, T.29.4.1968. Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara 1976, s.693.

hakkından mahrum etmek adil değildir. Bu kimseler için çalışmalarıyla oranlı bir yıllık izin süresi öngörülebilir.³⁰ Nitekim bunun örnekleri başka ülke mevzuatlarında görülmektedir. Alman hukukunda en az altı ay çalışan bir işçi her tam ay için yıllık izin süresinin 1/12'si oranında yıllık izne hak kazanır. İsviçre hukukunda ise herhangi bir bekleme süresi getirilmeksizin bir yıldan az çalışanlara da o yıl içinde çalışılan süre ile orantılı yıllık izin hakkı tanınmaktadır.³¹

4. Mevsimlik İşler Dışında Çalışma

Kanun bir yıldan az süren tüm işlerde değil sadece mevsimlik işlerde yıllık ücretli izin hükümlerinin uygulanmayacağını kabul etmiştir. Mevsimlik iş olmamak kaydıyla bir yıldan az devam eden işlerde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının bulunduğu tartışmasızdır.³² Yıllık izne ilişkin mevsimlik işçiler için istisna öngören hüküm dar yorumlanmalı ve diğer aralıklı, geçici çalışmalar, münavebeli işçiler için söze konu edilmemelidir.³³ Yargıtay'ın genellikle bu yönde kararları bulunsa da aksi yöndeki kararlarına da rastlamak mümkündür.³⁴ Yargıtay bu konuda verdiği bazı kararlarında işin niteliğini hiç tartışmadan o işi mevsimlik iş saymamış³⁵ ya da yine işin niteliğine ilişkin bir tartışma yapmadan, işi mevsimlik iş saymıştır.³⁶ Eski tarihli bazı kararlarında ise Yargıtay, işin devam ettiği süreyi esas almış ve mevsimlik olup olmadığına bakmaksızın, iş bir yıldan kısa sürdüğü için işi mevsimlik iş olarak sayma yoluna gitmiştir.³⁷ Bu durum doktrinde de eleştiri konusu olmuştur.³⁸ Ancak daha yeni tarihli kararlarında bu yanıltan dönmüş ve artık istikrar kazanmış bir biçimde süre unsuruna başvurulmaması gerektiğini kararlarında vurgulamıştır. Yargıtay son yıllarda “...Yapılan iş mevsimlik değil, ancak işçi aralıklı çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek

³⁰Aksi görüş için bkz. Büyüktarakçı, Sevil: İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Ankara 2010, s.60.

³¹Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 2006, dn. 81'den naklen, s.251.

³²Narmanlıoğlu, s.704. Yıllık ücretli izin hakkında genel bir bilgi için bkz. Başbuğ, Aydın: İş ve Hukuk, 2. Baskı, Ankara 2013, s. 163-164.

³³Esener, Turhan: İş Hukuku, 3. bası, Ankara 1978, s.210.

³⁴Y9HD, 23.3.2009,E.2007/39597, K.2009/7582 karar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Başterzi, Karar Değerlendirme, s.90.

³⁵Y9HD, E.1993/8652, K. 1993/16864

³⁶Y9HD, E. 2006/10552 K. 2006/13049

³⁷Y9HD, E.2006/368, K.2006/20076; Y9HD, E.2006/10553, K.2006/13050

³⁸Balkır, s.185.

bunların mevsimlik işte çalıştıkları birçok olayda gözlemlenmiştir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan böyle bir çalışmada, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan sırf bir yıldan az bir çalışma olduğu için mevsimlik saymak doğru değildir. Bir işyerinde iş kolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta iseler, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira yapılan iş, mevsimlik iş değildir”³⁹ ifadelerine yer vererek konu ile ilgili isabetli bir biçimde karar vermektedir. Çünkü işe sadece kısa bir süre ara vermiş olmak o işi niteliği itibariyle mevsimlik iş yapmayacağından yıllık ücretli izin hakkından da mahrum edemez.⁴⁰

5. Kesintisiz Çalışan İşçiler Açısından Yıllık Ücretli İzin

Gerek mevzuatımızda gerekse öğreti ve yargı kararlarında ortak bir biçimde mevsimlik işlerin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı çalışan işçiler için yıllık izin hakkından faydalanabilecekleri⁴¹ yönünde bir görüş bulunmaktadır. Mevsimlik iş de yapan işyerlerinde sürekli olarak çalışan işçilerin durumu Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 12. maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde “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 uygulanır.” hükmünü içermektedir. Yargıtay da bu düzenlemeye atıf yaparak bu konuda çıkan uyuşmazlıkları “*Bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçinin, mevsim bitimi, mevsimlik iş dışında işverenin diğer işyerlerinde askı süresi içinde çalıştırılıyorsa, burada devamlı bir çalışma olgusu olduğundan, işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir. Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 53/3 ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nin 12. maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır.*”⁴² şeklinde karara bağlamaktadır.

Yargıtay bir kararında⁴³ narenciye ticaretinin yapıldığı bir işyerinde, faaliyetin sadece bununla sınırlı olmadığı ve işçinin paketleme işinde

³⁹Y9HD, E.2008/10212, K.2009/26966, T. 13/10/2009; Y9HD, E.2008/14577, K.2010/294, T.18/01/2010 www.hukukturk.com

⁴⁰Süzek, Sarper: Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın 2001 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri Ankara 2003 (Karar Değerlendirmesi 2001), s.55.

⁴¹Ekonomi, Ferdi İş, s.331.

⁴²Y9HD, E.2008/10212, K.2009/26966, T. 13/10/2009; Y9HD, E.2008/14577, K.2010/294, T.18/01/2010 www.hukukturk.com

⁴³Y9HD, E.2005/26558, K.2005/15178

4 ay çalışmasının dışında, narenciye sezonu dışında diğer ürünlerin paketlenmesinde görevli olduğundan sadece sigortalılık sicil kaydını esas alarak mevsimlik işte çalıştığı varsayımıyla yıllık ücretli izin alacağına reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu hükme bağlamıştır. Bu kararda önemli olan husus Yargıtay'ın mevsimlik olmayan bir işyerinde de mevsimlik işin yapılabileceği olgusunu kabul etmesi yanında, mevsimlik iş dışında da o işyerinde çalışmaya devam eden işçinin artık mevsimlik işçi sayılamayacağı yönündeki isabetli görüşüdür.

Aynı şekilde doktrinde mevsimlik işçi mevsim sonunda devamlı işe geçirilir veya devamlı bir işte çalışan işçi ihtiyaç nedeniyle mevsimlik işte çalıştırılırsa, mevsimlik işte çalıştığı süre de dikkate alınarak işçinin yıllık ücretli izin hakkından faydalanması gerektiği savunulmaktadır.⁴⁴ Ancak aşağıda daha ayrıntılı bir biçimde inceleneceği üzere Yargıtay mevsimlik işte geçen süreyi yıllık izne hak kazanmada gerekli süreye dâhil etmemektedir.

Mevsimlik işler için 53. maddenin 3. fıkrasıyla getirilen istisna hükmünün çok katı bir biçimde uygulanmaması gerektiği doktrinde savunulmaktadır. Yapılan iş kesintisiz olursa yani örneğin yazları işverenin deniz kenarındaki otelinde, kışları kışlık otelinde çalışan bir işçinin iki dönemde de yaptığı işin mevsimlik olduğu gerekçesiyle ücretli izne hak kazanamayacağının savunulması hakkaniyetli olmayacaktır.⁴⁵ Yapılan işin kesintisiz olduğu durumlarda artık bir mevsimlik işin olmadığı savunulmaktadır.⁴⁶ O halde, bir işyerinde mevsimlik olarak çalışan işçi askı döneminde işverenin diğer işyerlerinde çalıştırılıyorsa yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.⁴⁷

Çalışmasının mevsimlik işte çalışma olmadığı kanaatinde olan işçi, iş sözleşmesinin feshi ile yıllık ücretli izin, ücret alacağına dönüşeceği için eda davası açma imkânı olmayacağından, iş sözleşmesi devam ederken tespit davası açabilir ve bunda hukuki menfaati vardır.⁴⁸ Yargıtay da bu konuda aynı yönde karar vermektedir.⁴⁹

⁴⁴Ekonomi, Ferdi İş, s.331.

⁴⁵Caniklioğlu, s.1156.

⁴⁶Caniklioğlu, s.1157.

⁴⁷Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.446.

⁴⁸Okur, s.12.

⁴⁹“...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 sözleşmesinin feshi ile ücret alacağına dönüşeceği için, eda davası açması olanağı bulunmayan işçinin tespit davası hukuki yararı vardır. (Y9HD E.2007/ 27145, K.2008/ 26149, T. 10.10.2008)” ⁴⁹Y9HD, E.2008/10212, K.2009/26966, T. 13/10/2009; Y9HD, E.2008/14577, K.2010/294, T.18/01/2010 www.hukukturk.com

6. Mevsimlik İşte Geçen Kıdemın Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmada Dikkate Alınıp Alınmayacağı Sorunu

Önce mevsimlik işte çalıştırılıp, sonra mevsimlik olmayan devamlılık arz eden bir işe geçirilen işçinin mevsimlik işte geçirdiği sürenin yıllık izne hak kazanma süresinin hesabında dikkate alınıp alınmayacağı konusunda Yargıtay kararları istikrarlı bir biçimde mevsimlik işte geçen süreyi daha sonra başlanan işte geçen süreye dâhil etmemek yönündedir.⁵⁰ Bir kararında Yargıtay,⁵¹ “*Davacının tüm süresinin yıllık ücretli izin ücretinde değerlendirilmesi için, aralıklı ve yılın belirli bölümlerinde yaptığı işin, mevsimlik iş olmadığından saptanması gerekir. Bu nedenle davacının anılan dönemlerdeki çalışması ile ilgili araştırma yapılarak, yaptığı işin mevsime bağlı olup olmadığı belirlenmelidir. Yaptığı iş yılın her döneminde yapılmakta ve mevsime bağlı bir iş değilse, aralıklı çalışma kabul edilmeli ve şimdiki gibi karar verilmelidir. Aksi halde ise bu dönemler mevsimlik işte çalışma olacağından ve yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacağından, bu süreler dışında kalan çalışması ile ilgili kullanılmayan yıllık ücretli izinleri karşılığı ücret alacağı hüküm altına alınmalıdır.*” ifadelerine yer vermiştir. Aynı konuda bir başka kararında ise Yargıtay, “*Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden 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*”⁵² şeklinde karar vermiştir. Yani Yargıtay, işçi askı süresinin sonunda devamlılık arz eden bir

⁵⁰Güven, Ercan/Aydın, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 2. baskı, Eskişehir 2007, s.250.

⁵¹Y9HD, E.2007/11496, K. 2008/8311, T.14.4.2008. Soyer, bu kararda Yargıtay’ın sürdürdüğü tutumdan vazgeçtiğini ifade etmekte ve askı döneminde aynı işverenin mevsime bağlı olmayan bir işinde çalışması durumunda artık devamlı çalışma olduğundan, yıllık ücretli izin hakkının doğduğu yönünde karar verildiğini belirtmektedir. bkz. Soyer, Polat: İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, Ankara 2010, s.73.

⁵²Y9HD, E.2008/10212, K.2009/26966,T. 13/10/2009; Y9HD, E.2008/14577, K.2010/294, T.18/01/2010 www.hukukturk.com

⁵³Y9HD, E.2007/39597, K.2009/7582, T.23.3.2009 kararında, “Davacı 2000 yılından itibaren yılda 320 günden fazla çalıştığından son 3 yıllık ücretli izin alacağı kabulüne karar verilmesi yerindedir. Ancak 2000 yılına kadar daimi olmayan statüde ve yılda en fazla 175 gün süre ile çalıştığından yıllık ücretli izine hak kazanması mümkün değildir. Bu nedenle belirtilen yıllar için anılan alacağının reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Dairemizin 2007/38425 Esas, 2009/5518 sayılı Kararı da aynı doğrultudadır.” şeklinde karar vermiştir. Aynı yönde bkz. Y9HD, E.2007/11496, K.2008/8311, T.14.4.2008.

işe geçirildiğinde mevsimlik işte geçirilen sürenin yıllık iznin hesabında dikkate alınmayacağı yönündeki içtihadını sürdürmektedir⁵³. Bu durum doktrinde eleştiri konusu olmaktadır.⁵⁴

Ayrıca İş Kanununun 54. maddesinin 1. fıkrası “Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.” şeklindedir. Bu düzenleme de esas alınarak, mevsimlik işte geçirilen çalışmaların devamlılık arz eden işe geçişte yıllık izne hak kazanmada göz önüne alınmaması doktrinde eleştiri konusu olmaktadır. Bu hususta bir yazar, “Son çalışmasına yıllık ücretli izin hükümleri uygulanan bir işçinin izin hakkı İş Kanunu hükümlerine tabi olmaksızın geçirdiği süreler de dikkate alınarak hesaplanırken, aynı durumdaki bir işçinin mevsimlik işlerdeki çalışma sürelerinin hesaba katılmaması, yasal düzenlemenin amacına uygun değildir”⁵⁵ şeklinde görüş bildirmektedir.

Mevsimlik işçi daha sonra devamlılık arz eden bir işe geçirilir ya da tersi olursa bu işçinin mevsimlik işte çalıştığı süreler de dikkate alınarak yıllık ücretli izin hakkından yararlanması gerektiği yönünde doktrinde görüş birliği bulunmasına rağmen⁵⁶ Yargıtay, kararlarında mevsimlik işten devamlılık arz eden işe geçirilen işçinin izin ücreti hesaplanırken mevsimlik işlerdeki çalışmasının dikkate alınmayacağına hükmetmektedir. Oysaki öğretide de belirtildiği gibi mevsim veya kampanya işinde çalışanların yıllık ücretli izin haklarının olmaması mevsimlik işte geçen sürenin yıllık ücretli izin için geçerli olan bir yılın hesabında dikkate alınmamasını gerektirmez.⁵⁷

Doktrinde bir yazar, bu konuda ikili bir ayrıma gidilmesi gerektiğini belirtmektedir. Yazara göre, taraflar mevsimlik işte geçen sürenin yıllık ücretli izne hak kazanmada hesap edileceğini kararlaştırmışlarsa bu esas alınır, kararlaştırmamışlarsa ikili bir ayırım yapılmalıdır. İşçi mevsimlik işte çalışması bittikten sonra belli bir süre ara vermiş ve sonra aynı işveren yanında devamlılık arz eden bir işe başlamışsa, mevsimlik işte geçen

⁵⁴Soyer, s.73. Büyüktarakçı, s.66. Süzek, s.829. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.446. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1325. Aktay, Nizamettin/Arıci, Kadir/Kaplan-Senyen, Emine: İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2013, s.267.

⁵⁵Soyer, s.73-74.

⁵⁶Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.254. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.446. Caniklioğlu, s.1154. Süzek, s.829.

⁵⁷Caniklioğlu, s.1154.

süre yıllık ücretli izne hak kazanmada hesaba katılmamalıdır. Ancak işçi, mevsimlik işten devamlılık arz eden işe geçişte ara vermemişse, en son çalıştığı mevsimlik iş dönemi devamlı iş dönemi ile birleştirilerek yıllık ücretli izne hak kazanmalıdır.⁵⁸

Kanaatimizce mevsimlik işte geçen sürenin devamlılık arz eden işe geçişte yıllık ücretli izne hak kazanmada hesaba alınması gerekmektedir. Bu konuda mevcut bir yasal düzenleme bulunmadığından işçi lehine yorum yöntemiyle böyle bir sonuca ulaşılmamasının hakkaniyete daha uygun olacağı düşüncesindeyiz. Kaldı ki aynı durumda kıdemden sayılan bir sürenin,⁵⁹ yıllık ücretli izne hak kazanmada sahip olunan kıdemden hesabında dikkate alınmaması, kuralların uygulanmasında çelişkili bir sonuç doğmasına da yol açmaktadır.

7. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Yıllık Ücretli İzin

6098 sayılı TBK 422- 425. maddelerinde yıllık ücretli izin düzenlenmiştir. TBK'nın 422. maddesine göre işveren en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta yıllık ücretli izin vermekle yükümlüdür. İş Kanununda yıllık ücretli izin hakkı tanınmayan mevsimlik işçiler Borçlar Kanununa tabi olarak çalışmakta iseler bu durumda, 6098 sayılı TBK'ya göre yıllık ücretli izinden faydalanabileceklerdir.⁶⁰

Kanunun gerekçesinde, Kanunun İsviçre Borçlar Kanunu esas alınarak hazırlanmış olduğu belirtilse de yukarıda da bahsedildiği gibi İsviçre Borçlar Kanununda yıllık ücretli izne hak kazanmak için işçinin minimum bir süre beklemesi gerekmemekte, işçi 1 gün bile çalışmış olsa yıllık ücretli izne hak kazanacağı anlaşılmaktadır.⁶¹

TBK'daki “bir yıldan” ne anlaşılması gerektiği hakkında öğretide bir yazar çeşitli görüşler ileri sürmüştür. Yazara göre bir yıldan, çalışmanın başlama ve bitiş tarihlerinin tesadüflere dayandığı bir “takvim yılı”

⁵⁸Okur, s.13. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde aynı yönde bkz. Akyiğit, Ercan: Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000. (Yıllık), s.141.

⁵⁹Okur, s.13. Y9HD, E.2008/10212, K.2009/26966,T. 13/10/2009; Y9HD, E.2008/14577, K.2010/294, T.18/01/2010, Y9HD, E.2007/11496, K.2008/8311, T.14/04/2008 www. hukukturk.com

⁶⁰Akyiğit, Ercan: “Yeni Borçlar Kanununda Yıllık Ücretli İzin”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, Sayı:21, 25-39. (SİCİL 21), s.27. Akyiğit, Ercan: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, Sayı 24, 55-73. (6098),s.57. Çelik, Nuri: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, Sayı 25, 5-9. (TBK), s.8.

⁶¹Akyiğit, Sicil 21, s.28. Akyiğit, 6098, s.58.

anlaşılamaz. Bir yılın sadece çalışılan sürelerden oluşan iş yılı ifadesi olarak anlaşılması da, Kanunun hizmet yılı içinde işçinin çalışmadığı sürelerin yıllık izne hak kazanılacak bir yılın hesabında dikkate alınacağı, ancak işçinin bu çalışmamada kusurlu veya kusursuz olmasına göre bir indirimle gidilebileceği yönündeki 423. maddesi karşısında imkânsız olmaktadır. Aynı gerekçeyle yazar burada “bir yıl” ibaresinden işçinin işe başladığı tarihten itibaren çalışılarak veya çalışılmayarak geçecek 365 günlük sürenin anlaşılması gerektiği kanaatindedir.⁶² Ayrıca yazara göre mevsimlik işlerde askıda geçen sürelerin, işçinin iş görme borcundan kurtulduğu ve böylece zaten dinlenebildiği gerekçesiyle yıllık izin süresi yerine sayılması mümkün değildir.⁶³

SONUÇ

İş Kanununun 53. maddesinin 3. fıkrasına göre niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Kanımıza göre, bu işçileri salt çalışmalarının niteliği mevsimlik olduğu için yıllık izin hakkından mahrum etmek adil değildir. Bu kimseler için çalışmalarıyla oranlı bir yıllık izin süresi öngörülebilir. Kanaatimizce mevsimlik işte geçen sürenin daimi işe geçişte yıllık ücretli izne hak kazanmada hesaba alınması gerekmektedir. Bu konuda mevcut bir yasal düzenleme bulunmadığından işçi lehine yorum yöntemiyle böyle bir sonuca ulaşılmasının hakkaniyete daha uygun olacağı düşüncesindeyiz. Kaldı ki aynı durumda kıdemden sayılan bir sürenin yıllık ücretli izne hak kazanılmasında sahip olunan kıdem hesabında dikkate alınmaması kuralların uygulanmasında çelişkili bir sonuç doğmasına da yol açmaktadır.

⁶²Akyiğit, Sicil 21, s.28. Akyiğit, 6098, s.58. Ayrıca işçinin kıdemi ne olursa olsun en az bir yıl çalışmış olmakla iki haftalık yıllık izne hak kazanmaktadır. Kıdemine göre değişen bir sürelendirme yapılmamıştır. Canıklıoğlu, Nurşen: “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi” Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, TİSK, 20-21 Eylül 2011, İstanbul, (TBK Kurulma),s.107. Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt 1, İstanbul 2011, s.612.

⁶³Akyiğit, Sicil 21, s.38. Akyiğit, 6098, s.72.

KAYNAKÇA

AKTAY Nizamettin, ARICI Kadir, KAPLAN-SENYEN E.Tuncay: İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2013.

AKYİĞİT Ercan: Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000. (Yıllık)

AKYİĞİT Ercan: İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, 3. baskı, Ankara 2008. (Şerh 2)

AKYİĞİT Ercan: “Yeni Borçlar Kanununda Yıllık Ücretli İzin”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, Sayı:21, 25-39. (SİCİL 21)

AKYİĞİT Ercan: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, Sayı 24, 55-73. (6098)

AKYOL Şener: “İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1975 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın 1975 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Eskişehir 1976.

ALPAGUT Gülsevil: Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998.

BALKIR Zehra Gönül: “Her Yönüyle Mevsimlik İşler”, Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 1, Kasım 1997, 147-196

BAŞBUĞ Aydın: İş ve Hukuk, 2. Baskı Ankara 2013.

BAŞTERZİ Süleyman: İşsizlik Sigortası, Ankara 1996. (İşsizlik)

BAŞTERZİ Süleyman: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2011.(Karar Değerlendirme)

BÜYÜKTARAKÇI Sevil: İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Ankara 2010.

BÜLBÜL Şehnaz: “Belirli- Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kudret Ayiter Armağanı, Cilt 3, Sayı 1-4, 1987, 307-363.

CANİKLİOĞLU Nurşen: “İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Cilt 2, İstanbul 2001, 1144-1174.

CANİKLİOĞLU Nurşen: “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi” Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, TİSK, 20-21 Eylül 2011, İstanbul, 78-110. (TBK Kurulma)

ÇENBERCİ Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara 1976.

ÇELİK Nuri/CANIKLIOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat: İş Hukuku Dersleri, 27. bası, İstanbul 2014.

ÇELİK Nuri: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, Sayı 25, 5-9. (TBK)

ÇİL Şahin: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. Cilt, 3. baskı, Ankara 2007.

ÇÖĞENLİ Taner: Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983.

DEL BONO Emilia, WEBER Andrea: Compensating Wage Differentials and Seasonal Employment in Austria: Evidence from Administrative Data; Tinbergen Institute, May 4, 2005. http://www.tinbergen.nl/cost/uppsala/wagediff_april.pdf 4.5.2011.

EKONOMİ Münir: İş Hukuku Ferdi İş Hukuku, Cilt 1, 3. bası, İstanbul 1984. (Ferdî İş)

EKONOMİ Münir: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın 2007 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 2009. (2007 KARAR)

ESENER Turhan: İş Hukuku, 3. bası, Ankara 1978.

EYRENCİ Öner, TAŞKENT Savaş, ULUCAN Devrim: Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 2006.

EYRENCİ Öner: Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları (Rehbinder-Ekonomi), İstanbul 1979, 57-75.

GÜNAY Cevdet İlhan: “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, Sayı 20, 28-50.

GÜVEN Ercan, AYDIN Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 2. baskı, Eskişehir 2007.

KAR Bektaş: Mevsimlik İş, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, Sayı 4, 69-86.

KILIÇOĞLU Mustafa, ŞENOCAK Kemal: İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, 2. baskı, İstanbul 2008.

List of Arabic Loanwords in English, http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_Arabic_loanwords_in_English 05.01.2011

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/ BAYSAL Ulaş, İş

Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi- ASTARLI Muhittin, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt 1, İstanbul 2011, 595-622. (İşin Düzenlenmesi)

NARMANLIOĞLU Ünal: İş hukuku Ferdi İş İlişkileri 1, 4. baskı, İstanbul 2012.

OKUR Zeki: “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin”, Kamu-İş- İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 10, Sayı 2, 2008, 1-17.

Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/icse.pdf> 6.01.2011.

SAYMEN Ferit Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.

Seasonal Establishment Austria, <http://www.eurofound.europa.eu/emire/AUSTRIA/ANCHOR-SAISONBETRIEB-AT.htm> 12.12.2010.

Seasonal Work France, <http://www.eurofound.europa.eu/emire/FRANCE/SEASONALWORK-FR.htm> 12.12.2010.

Seasonal Work Greece <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GREECE/SEASONALWORK-GR.htm> 12.12.2010.

Seasonal Work Italy <http://www.eurofound.europa.eu/emire/ITALY/SEASONALWORK-IT.htm> 12.12.2010.

SOYER Polat: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri Ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, Ankara 2010.

Sözlerin soyağacı, <http://www.nisanyansozluk.com/?k=mevsim>, 23.10.2010.

SÜZEK Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul 2014.

SÜZEK Sarper: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın 2001 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri Ankara 2003. (Karar Değerlendirmesi 2001)

TAŞKENT Savaş: Mevsim ve Kampanya İşleri, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 50, Sayı 11-12, Kasım Aralık 1976, 37-54.

www.tdk.gov.tr

www.hukukturk.com