

Makale Gönderim Tarihi: 19 Ağustos 2020

Makale Kabul Tarihi: 26 Ağustos 2020

## Mevsimlik İş Sözleşmesinin Askıda Olduğu Dönemde İşçi Hakkında Alınan Disiplin Kurulu Kararının Uygulanabilirliği\*\*\*

### Öz

Atipik bir iş sözleşmesi türü olan mevsimlik iş sözleşmeleri, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmeleri şeklinde akdedilebilecekleri gibi tam veya kısmi süreli iş sözleşmeleri şeklinde de yapılabilirler. Belirli süreli mevsimlik iş sözleşmeleri kural olarak mevsim bitiminde sona ererler. Belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmeleri ise mevsim bitiminden yeni mevsim başlangıcına kadar askıya alınırlar. Mevsimlik iş sözleşmesi mevsim sonunda askıya alındığın-

da işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borçları ertelenecektir. Sözleşmenin askıda olduğu dönemde mevsimlik işçi hakkında toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanabilir. Bu doğrultuda, işverenin fesih hakkının kullanımını bir disiplin kurulu kararına bağlanmış ise kurul kararı üzerine sözleşme feshedilebilir. Dolayısıyla mevsimlik işçi hakkında sözleşme askıda iken dahi disiplin kurulu kararı uygulanabilir.

### Anahtar Sözcükler:

Mevsimlik iş, mevsimlik iş sözleşmesi, disiplin kurulu, askı dönemi, toplu iş sözleşmesi.

## Applicability of The Disciplinary Board Decision Taken About The Worker During The Period When The Seasonal Employment Contract is Suspended

### Abstract

Seasonal employment contracts, which are an atypical type of employment contract, can be concluded as fixed or indefinite-term employ-

ment contracts, or they can be concluded as full or part-time employment contracts. As a rule, fixed-term seasonal employment contracts ex-

\*Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı-tcanbolat@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8861-4378

\*\*Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı- didem.yardimcioglu@dicle.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2890-5867

\*\*\*Bu çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Programı kapsamında, Dr. Didem YARDIMCIOĞLU'nun Prof. Dr. Talat CANBOLAT danışmanlığında tamamlamış olduğu "Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi" konulu doktora tezinden üretilmiştir.

pire at the end of the season. The indefinite-term seasonal employment contracts are suspended from the end of the season until the beginning of the new season. When the seasonal employment contract is suspended at the end of the season, worker's obligation to work and employer's obligation to payment will be postponed. The provisions of the collective labour agree-

ment can be applied to the seasonal worker during the period when the contract is suspended. If the employer's right of termination depends on the disciplinary board decision, the contract can be terminated upon the decision of the board. Therefore, the disciplinary board decision taken about the worker can be applied even if the contract is suspended.

### Keywords:

Seasonal work, seasonal employment contract, disciplinary board, suspension period, collective labour agreement.

## Giriş

Mevsimlik iş sözleşmesi, uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir iş sözleşmesi türü olmakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmemiştir<sup>1</sup>. Bu nedenle, mevsimlik işler, bu işleri konu edinen mevsimlik iş sözleşmelerinin türü ve mevsimlik iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerin iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatı karşısındaki durumları yeterli açıklıkta belirlenmiş değildir<sup>2</sup>. Bu alana daha ziyade Yargıtay içtihatları yön vermektedir.

Mevsimlik iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak yapılması durumunda, sözleşme mevsim sonundan yeni mevsim başlangıcına kadar askıda kalmakta, bu durum ise çeşitli uygulama sorunlarını beraberinde getirmektedir. Nitekim sözleşmenin askıda olduğu dönemde mevsimlik işçi hakkında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanabilirliği ve sözleşmenin askı döneminde feshedilebilirliği açıklığa kavuşturulması gereken hususlardan bazılarıdır. Bu doğrultuda, askı döneminde fesih beyanında bulunulup bulunulamayacağı, fesih beyanında bulunulması durumunda bildirim sürelerinin işleyip işlemeyeceği de cevaplanması gereken sorulardır. İlaveten

uygulamada, toplu iş sözleşmelerinde, işverenin fesih hakkının kullanımının disiplin kurulunun bu konuda vereceği karara bağlandığına da sıklıkla rastlanmaktadır. Böyle bir durumda, sözleşmesi askıda olan işçi hakkında fesih beyanında bulunulduğunda disiplin kuruluna başvurunun mümkün olup olmayacağı ve kurulun fesih yolundaki görüşünün, askıda olan mevsimlik iş sözleşmesine etkisi de incelenmesi gereken önemli noktalaradır.

Bu doğrultuda çalışmamızda öncelikle mevsimlik iş ve mevsimlik iş sözleşmesi kavramlarının çerçevesini çizmeye çalışacak, bu sözleşmelerin askıya alınması ve askı döneminin fesih hakkının kullanımına etkisini inceleyeceğiz. Ardından mevsimlik iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde mevsimlik işçi hakkında yürürlükteki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanabilirliğini ve bu dönemde fesih beyanında bulunulmak istendiğinde disiplin kuruluna gidilip gidilemeyeceğini, gidilir ise kurul kararının mevsimlik iş sözleşmesine etkilerini açıklamaya çalışacağız.

## I. Mevsimlik İş Kavramı

Mevsimlik iş kavramının mevzuatımızda bir tanımı yapılmamıştır. Bu sebeple, kavramın sınırları belirsizlik arz etmekte ve hangi işlerin mevsimlik olup hangi işlerin bu kapsama girmediğini net bir şekilde ortaya koymak kolay olmamaktadır.

1 Gaye Burcu Yıldız, "Mevsimlik İş Sözleşmesi", Legal İş-GHD, S. 25, 2010, s. 43.

2 Bektaş Kar, "Mevsimlik İş", Sicil İHD, Aralık 2006, s. 69; Erol Aki, "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları", Kamu-İş, S. 3, C. 5, 2000, s. 249.

Mevsimlik iş kavramının tanımlanmasından önce “mevsim” kavramının bir tanımının yapılması isabetli olacaktır. Mevsim sözcüğü Arapça kökenli bir kelime olup çeşitli anlamlar içermektedir<sup>3</sup>. Mevsim sözcüğünün öncelikli tanımı, “Yılın, güneşten ısı, ışık alma süresi ve dolayısıyla iklim şartları bakımından farklılık gösteren dört bölümünden her biri, sezon” şeklinde yapılabilir<sup>4</sup>. Bununla birlikte, “Bazı atmosfer olaylarının en çok belirdikleri zaman” (yağmur mevsimi, fırtına mevsimi), “Herhangi bir ekimin yapıldığı veya bir ürünün yetiştiği dönem” (kiraz mevsimi), “Herhangi bir şeyin etkinlik dönemi, sezon” (tiyatro mevsimi) gibi başka anlamlar da içermektedir<sup>5</sup>. Bir dönemin “mevsim” olarak adlandırılmasındaki ortak nokta; faaliyet, etkinlik ya da atmosfer olayının yılın tamamında değil, sadece belirli bir kısmında yapıyor ya da meydana geliyor olmasıdır<sup>6</sup>.

Öğretide mevsimlik iş kavramının çeşitli tanımları yapılmıştır. Bu tanımlardan ilkinde göre mevsimlik iş, yılın belirli devrelerinde tam randıman ile çalışıp diğer devrelerinde işçi adedini azaltan veya faaliyetlerini tamamen durduran işyerlerinde yapılan işlerdir<sup>7</sup>. Bu tanıma paralel başka bir tanıma göre ise mevsimlik işler, faaliyetin sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte

faaliyetin yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işlerdir<sup>8</sup>. Bu dönemler işin konusuna göre uzun ya da kısa süreli olabilir<sup>9</sup>. Taşkent'e göre, uygulama da dikkate alındığında en geniş anlamda dönem, bahar aylarının da bir kısmını kapsamına alacak şekilde yaz dönemi ya da kış dönemi olarak belirlenebilir ve 6 aydan fazla süremez<sup>10</sup>. Mevsimlik iş kavramının öğretideki bu tanımlarına bakıldığında, mevsimlik işlerin, işin görüldüğü işyerinin niteliğinden yola çıkılarak belirlendiği görülmektedir.

Mevsimlik işin, sadece işçinin yılın belirli bir döneminde çalıştığı iş olarak tanımlanması isabetli olmayacaktır. İşin niteliği de bu konuda önem taşımaktadır. Başka bir ifadeyle, işin niteliği yılın belirli bir döneminde çalışmayı gerekli kılmalıdır<sup>11</sup>. Bu doğrultuda öğretilde mevsimlik

3 Mevsim kelimesinin etimolojik olarak Arapça kökenli olduğu ve belli bir karakteristik özelliği olan veya belli bir iş için ayrılmış zaman anlamına geldiği yolunda bkz., Mehtap Yücel, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş, Ankara Üniversitesi SBE Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2012, s. 29-30.

4 [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59de66fc8a39d5.03088034](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59de66fc8a39d5.03088034), (16.03.2017).

5 [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59de66fc8a39d5.03088034](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59de66fc8a39d5.03088034), (16.03.2020); Akı, s. 250; Kar, “Mevsimlik İş”, s. 70; Sevil Büyüktarakçı, İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Ankara, 2010, s. 24; Zeki Okur, “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi)”, İÜHF, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 309-310; Zeki Okur, “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Karar İncelemesi)”, Kamu-İş, C. 10, S. 2, 2008, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1021.pdf>, s. 5.

6 Kar, “Mevsimlik İş”, s. 70.

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

8 Savaş Taşkent, “Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. I, İstanbul, 2010, s. 751; Savaş Taşkent, “Mevsim ve Kampanya İşleri”, İstanbul Barosu Dergisi, S. 11/12, Kasım-Aralık 1976, s. 40; Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, Ankara, 2019, s. 256; Gülsevil Alpagut, “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Mercek, Ocak 2004, s. 80; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, Yedinci Baskı, Ankara, 2019, s. 377-378; Gülsevil Alpagut, “Mevsimlik İş-İşe Davet Yükümü-Tespit Davasında Hukuki Yazar Şartı-Karar İncelemesi”, İş Hukuku Dergisi, S. 1-4, C. 2, 1992, s. 114; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, 2012, s. 204; Öner Eyrenci, “Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri”, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları (Rehbinder-Ekonomi), İstanbul 1979, s. 71; Şehnaz Bülbül, “Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar”, Prof. Dr. Kudret Ayiter Armağanı, DEÜHFD, C. 3, S. 1-4, 1987, s. 327; Ufuk Aydın, “4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi”, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, Çelik-İş Sendikası ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, s. 222; Kübra Doğan Yenisey, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul, Ekim 2015, s. 137.

9 Taşkent, “Mevsim ve Kampanya İşleri”, s. 40; Süzek, İş Hukuku, s. 256; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 204-205; Aydın, s. 222.

10 Taşkent, “Mevsim ve Kampanya İşleri”, s. 40; Taşkent, “Belirli Süreli”, s. 750.

11 Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s. 378; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 205.

işler, işin niteliğine ve yapısına göre yılın belirli dönemlerinde ortaya çıkan ya da bu dönemlerde artan faaliyetlere uygun olarak çalışılan işler olarak da tanımlanmıştır<sup>12</sup>.

Öğretide mevsimlik işlerin, her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları, fakat yılın arta kalan döneminde iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar askıya alındığı işler olduğu da ifade edilmektedir<sup>13</sup>. Uygulamada mevsime bağlı olarak faaliyetin arttığı döneme faal sezon, işlerin azaldığı ya da tamamen durduğu döneme ise ölü sezon adı verildiği görülmektedir<sup>14</sup>. Kar'a göre, mevsimlik işlerde iş, mevsime bağlı olarak yapılmakta ve uygulamada ölü sezon olarak ifade edilen dönemde geçici olarak ifa edilememektedir. Bu durumda meydana gelen ifa imkânsızlığı sözleşmenin tarafı olan işçi ve işverenden değil, işin mevsimsel olarak bu dönemde yapılamamasından kaynaklanmaktadır<sup>15</sup>. İleride ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere bu durum, belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmelerinde sözleşmenin yeni sezon başına kadar askıya alınması sonucunu doğurmaktadır.

Yargıtay içtihatlarında, mevsimlik iş kavramının öğretisi görüşleri doğrultusunda tanımı yapılmakta, ancak özellikle yıllık ücretli izinlere ilişkin kararlarda görüldüğü üzere, somut olayda yapılan çalışmanın özellikleri, mevsimlik nitelik arz edip etmediği üzerinde durulmaksızın işçinin genellikle çalışma süresi üzerinden işin mevsimlik iş olup olmadığı hakkında bir kanaate varılmaya çalışılmaktadır. Yargıtay içtihatlarında mevsimlik işin tanımı genellikle şu cümlelerle yapılmaktadır; "Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler *mevsimlik* iş olarak tanımlanabilir.

*Sözkonusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilir"*<sup>16</sup>. Bununla birlikte, Yargıtay'ın aralıklı çalışmalar ile mevsimlik çalışmalar arasındaki farklılıkları vurguladığı bazı kararlarında, mevsimlik işlere ilişkin oldukça isabetli değerlendirmelerin yapıldığı görülmektedir. Örneğin Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, "...*davalı işyerinde yapılan konserve imalatının yılın her mevsiminde siparişe ve üreticiden temin edilen hammadde miktarına göre değişkenlik gösterdiği ve faaliyetinin yılın her mevsimini kapsar nitelikte ve her mevsimde yapılabilecek iş türlerinden olduğu bu itibarla yılın belli dönemlerinde sürdürülen ya da belli dönemlerinde yoğunlaşan mevsimlik iş niteliğinde olmadığı, davacının ambarda forklift operatörü olarak yılın her mevsiminde çalıştığı sabittir...*"<sup>17</sup>. Dolayısıyla kararda mevsimlik işler isabetli olarak, yılın belirli dönemlerinde sürdürülen veya belirli dönemlerinde yoğunlaşan işler olarak kabul edilmiştir.

Kanaatimizce de mevsimlik işlerin tanımı yapılırken yalnızca işyeri odaklı değil, aksine işin niteliği odaklı bir tanım yapılması daha isabetli olacaktır. Başka bir ifadeyle, hangi işlerin mevsimlik iş niteliği taşıyıp taşımadığı salt bu işin görüldüğü işyerinin özelliklerinden yola çıkılarak değerlendirilmemelidir. Zira mevsimlik işyerlerinde görülen her iş mevsimlik iş olmayacağı gibi, her mevsimlik iş de mutlaka mevsimlik bir işyerinde görülmek zorunda değildir<sup>18</sup>.

12 Zehra Gönül Balkır, "Her Yönüyle Mevsimlik İşler", Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1, Kasım 1997, s. 150.

13 Kar, "Mevsimlik İş", s. 70; Akı, s. 250.

14 Akı, s. 250.

15 Kar, "Mevsimlik İş", s. 70.

16 Yarg. HGK., T. 10.5.2017, E. 2015/22-2245 K. 2017/944, www.kazanci.com, (16.03.2020); Yarg. HGK., T. 29.3.2017, E. 2015/22-1086 K. 2017/566, www.kazanci.com, (16.03.2020); Yarg. 22. HD., T. 16.1.2017, E. 2015/15011 K. 2017/22, www.kazanci.com, (16.03.2020).

17 Yarg. 7. HD., T. 29.02.2016, E. 2015/5788 K. 2016/4677, www.kazanci.com, (16.03.2020).

18 Bir iş sözleşmesinin mevsimlik iş sözleşmesi olup olmadığının belirlenmesinde önem taşıyan noktanın, yapı-

Mevsimlik işler temelinde “mevsim”e bağlı çalışmayı barındırırlar. Başka bir ifadeyle, bir mevsimlik işin ortaya çıkması veya yapılması mevsimsel koşullara, mevsimsel özelliklere bağlıdır. Mevsim ifadesinden ise yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere yaz, kış, ilkbahar veya sonbahar gibi bir yılın dört mevsimi anlaşılabilir. Örneğin, bir tarımsal ürünün yetiştirilme veya toplanma dönemi ya da deniz mevsimi gibi her yıl ülkemiz bakımından genellikle mart ayı sonundan kasım ayı başına kadar süren ve denize girilebilmeye elverişli olan dönem de anlaşılabilir. Bu nedenle “mevsim” kavramı, sadece yılın dört mevsimi olarak değerlendirilmemeli ve mevsimlik iş kavramı tanımlanırken bu nokta da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu doğrultuda, somut olayda bir işin mevsimlik iş olup olmadığına karar verilirken öncelikle işçi tarafından bizzat yapılan işin mevsimsel koşullara bağlı olarak yapılan veya ortaya çıkan bir iş olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda mevsimlik işler, dayanak noktasını mevsim kavramından alan, mevsimsel dönemlere ve bu dönemlerin özelliklerine bağlı bir şekilde yılın belirli zamanlarında düzenli olarak ortaya çıkan veya yoğunlaşan, her yıl ortalama aynı tarihlerde tekrarlanan ve bu sebeple de devamlılık arz eden işler olarak tanımlanabilir.

## II. Mevsimlik İş Sözleşmesi

Mevsimlik iş sözleşmeleri, mevzuatımızda özel bir yasal düzenlemeye sahip olmamakla birlikte uygulamada sıklıkla akdedilen bir sözleşme türüdür. Mevsime bağlı olarak yılın belirli zamanlarında ortaya çıkan veya yapılan, periyodik olarak tekrarlanan işleri konu edinen ve bu işlerde çalış-

tırılacak işçiler ile yapılan sözleşmeye mevsimlik iş sözleşmesi denir. Mevsimlik iş sözleşmeleri tipik iş hukuku sözleşmelerinden ayrılan birtakım özellikler taşımaktadır. Özellikle bu sözleşmelerin konusunu oluşturan işlerin niteliği, bu işlerin yılın yalnızca belirli dönemlerinde yapılması, bu nedenle mevsim bitiminde sözleşmenin sona ermesinin mümkün kabul edilmesi veya mevsim sonunda sözleşmenin sona ermeyerek bir sonraki mevsim başına kadar askıda kalması onu diğer sözleşme türlerinden ayırmaktadır. Bu yönüyle atipik iş sözleşmesi türlerinden biri<sup>19</sup> olarak gösterilebileceğimiz mevsimlik iş sözleşmeleri, çeşitli şekillerde akdedilebilirler. Bu doğrultuda, belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmeleri şeklinde yapılması mümkün olduğu gibi diğer sözleşme türleriyle harmanlanarak yapılabilmesi de söz konusu olabilmektedir. Örneğin, mevsimlik iş sözleşmeleri kısmi veya tam süreli iş sözleşmeleri şeklinde akdedilebilecekleri gibi, deneme süreli iş sözleşmesi şeklinde de kurulabilirler.

## III. Mevsimlik İş Sözleşmesinin Askıya Alınmasının İşverenin Fesih Hakkına Etkisi

### A. Belirsiz Süreli Mevsimlik İş Sözleşmesinin Askıya Alınması

İş sözleşmelerinin, belirli koşulların ortaya çıkması durumunda sona erdirilmeyip bunun yerine askıya alınması iş güvencesinin sağlanmasına hizmet eden önemli hukuk tekniklerinden biridir<sup>20</sup>. Gerçekten de, iş ilişkisi süreci içinde işçinin

lan işin ve işyerinin niteliği olduğu yönünde bkz., Gaye Burcu Yıldız, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul, 25-26 Kasım 2016, s. 116. Yazara göre, işyeri yılın belirli bir döneminde faaliyette bulunuyorsa veya yürütülen iş yılın belirli bir döneminde yoğunlaşıyorsa mevsimlik işten söz edilebilir, Karar Değerlendirme 2015, s. 116.

19 Mevsimlik iş sözleşmelerinin atipik sözleşme türlerinden biri olduğu yolunda bkz., Bektaş Kar, “İş Sözleşmesi Türleri ve Kanunla Getirilen İstihdam Biçimleri”, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, Çelik-İş Sendikası ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, s. 231-232, 269-270.

20 Süzek, İş Hukuku, s. 476; Sarper Süzek, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, s. 1; Selin İstanbulluoğlu, “İş Sözleşmelerinin Askıda Kalma

iş görme borcunu ifa etmesini ya da işverenin işi kabul borcunu yerine getirmesini engelleyen birtakım ifa engelleri ortaya çıkabilir. Bu gibi durumlarda sözleşmenin kendiliğinden sona erdiğinin veya feshedildiğinin kabulü iş güvencesini ortadan kaldırır<sup>21</sup>.

Kanunla düzenlenen çeşitli askı halleri olduğu gibi askı hallerinin iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmesi de mümkündür. Başka bir ifadeyle, sözleşme tarafları Kanunda yer almayan askı halleri öngörebilir, Kanunda öngörülmüş askı hallerinin sürelerini uzatabilir. Emredici hükümlere aykırı olmamak kaydıyla taraflar askıya alınmaya yasal hükümlerden farklı sonuçlar da bağlayabilirler. Taraflar bu kararlaştırmaları iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmeleri yoluyla yapabilirler<sup>22</sup>.

Bununla birlikte, iş sözleşmelerinin askıya alınması yalnızca kanun koyucunun veya tarafların sözleşme ile öngördükleri hallere özgü bir hukuki durum değildir. İş sözleşmesinin askıya alınmasının hukuki temeli oluştuğunda ve koşulları bir araya geldiğinde askı hali kendiliğinden ortaya çıkacaktır. İş sözleşmesinin askıya alınmasının sonucunda işçi ve işverenin bu sözleşmeden doğan karşılıklı temel borçları olan iş görme ve ücret ödeme borçları askı süresi boyunca ertelenmiş olur. Buna rağmen taraflar, askı süresi boyunca ücret ödeneceğini iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırabilirler<sup>23</sup>. İş sözleşmesi ise askı süresi boyunca ortadan kalkmaz, varlığını sürdürür. Bu nedendir ki, sözleşmeden doğan yan edimler aynı şekilde devam eder. Bu kapsamda, iş sözleşmesinin

askıya alındığı dönemde işçinin itaat borcu ve sadakat borcu, işverenin de koruma borcu, eşit davranma borcu ve kısıtlı da olsa yönetim hakkı varlığını sürdürür<sup>24</sup>.

Belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmelerinin en önemli özelliği, işveren tarafından mevsim sonunda sözleşmenin feshedileceğinin ve yeni mevsim başında işçiye çalıştırılmayacağına bildirilmemesi durumunda, mevsim sonunda bu sözleşmelerin sona ermeyerek bir sonraki mevsim başına kadar askıda kalmasıdır. Mevsimlik iş sözleşmelerinin askıya alınması durumu, Kanunda açıkça düzenlenmiş olan askıya alınma hallerinden biri değildir. Belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmelerinde işçiye yüklenemeyen bir nedenle geçici olarak iş görme ediminin bir süreliğine yerine getirilememesi söz konusudur. Gerçekten de mevsimsel şartlara bağlı olarak mevsimlik işler yılın sadece belirli dönemlerinde ifa edilebilen faaliyetler olma özelliğini taşırlar. Mevsim koşullarına göre iş ya sadece belirli bir mevsimde yapılabilir ya da faaliyet yılın yalnızca belirli bir dönemde yoğunlaşır. Mevsimin bitmesiyle birlikte artık işçinin iş görme edimini yerine getirebilmesi imkanı da ortadan kalkar. Bu nedenle, belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmelerinin mevsim bitiminde askıya alınması, sözleşmelerin askıya alınma şartlarını taşıması nedeniyle mümkündür.

Öğretide, belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmelerinde askı süresi, işçinin iş görme edimini ifa ettiği mevsimin sona erdiği tarih ile bir sonraki mevsimin başında işveren tarafından yapılacak çağrı üzerine işçinin yeniden işe başladığı tarih arasında geçen süre olarak tanımlanmıştır<sup>25</sup>. İşçi yeni mevsim başında çalışmaya başladığında askıda olan sözleşme yeniden aktif hale gelecektir. Bunun sonucunda da tarafların temel borçları olan işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borçları tekrardan yeni bir sözleşme yapmalarına

Halleri", Legal İSGHD, S. 15, 2007, s. 945; Savaş Taşkent, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması", Sicil İHD, Eylül 2006, s. 20; Savaş Taşkent (Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan), Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul, 2019, s. 175; Nurşen Caniklioğlu, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul, 2002, s. 110.

21 Taşkent, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması", s. 20; Süzek, İş Hukuku, s. 480 vd.

22 Süzek, İş Hukuku, s. 479.

23 Taşkent, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması", s. 20; Süzek, İş Hukuku, s. 490; İstanbulluoğlu, s. 958; Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), s. 176; Caniklioğlu, s. 110.

24 Süzek, İş Hukuku, s. 492 vd.; İstanbulluoğlu, s. 959, 960; Taşkent, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması", s. 20; Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), s. 175-176.

25 Yıldız, "Mevsimlik İş Sözleşmesi", s. 47.

gerek kalmaksızın yürürlük kazanacaktır<sup>26</sup>.

## B. Sözleşmenin Askıya Alınmasının Fesih Hakkının Kullanılmasına Etkisi

Mevsimlik iş sözleşmesinin mevsim sonunda sona ermeyerek taraflarca askıya alınması durumunda, bu dönemde sözleşmenin her iki tarafı da bildirimli fesih hakkını kullanabilir<sup>27</sup>. Başka bir ifadeyle, sözleşmenin tarafı işçi veya işveren, mevsimlik iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde de fesih beyanında bulunabilme hakkına sahiptir.

Tarafların bu dönemde bildirimli fesih hakkının yanı sıra sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakları da bulunmaktadır. Buna karşılık, tarafların iş sözleşmesinin askıya alınmasına neden olan sebeplere dayanarak askı süresi içinde haklı nedenle sözleşmeyi feshetmeleri mümkün değildir. Bunun dışındaki haklı nedenler söz konusu olduğunda, taraflar askı süresi içinde sözleşmeyi belirli veya belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmesi olması fark etmeksizin haklı nedenle derhal feshedebilirler<sup>28</sup>.

## IV. Mevsimlik İş Sözleşmesi Askıdayken İşçi Hakkında Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Uygulanabilirliği

Hukukumuzda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18. maddesinin 2. fıkrasında sendika üyelik ve dayanışma aidatlarının, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilerek ilgili sendikaya ödeneceği öngörülmüş olduğundan, askı döneminde ücret ödenmeyen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya de-

vam edip edemeyeceği de incelenmelidir. Zira bu dönemde işverence ücretten aidat kesilmesi, ücret ödemesi yapılmayacağından söz konusu olamayacaktır. Belirtelim ki, her ne kadar işçiye bu dönemde ücret ödenmeyecek olsa da, askı döneminde sendika üyeliği devam ettiğinden işçinin bu dönemde sendika aidatını kendisinin ödemesi gerekecektir<sup>29</sup>. Sendika askı döneminde doğrudan üye işçilerden bu aidatı talep edebilme hakkına sahiptir<sup>30</sup>. Askı döneminde genellikle toplu iş sözleşmesinden yararlanılmasını gerektiren bir durumun ortaya çıkmayacağı ileri sürülebilecekse de, sendika aidatının sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sağlayıcı bir etkisi olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır. Sendika aidatı, üyelerin sendikanın tüm faaliyetlerinden yararlanmalarını sağlamaktadır. Hukukumuzda sendikaların en önemli faaliyetlerinden birini toplu iş sözleşmesi yapmak oluşturmaktadır<sup>31</sup>. Lakin bunun yanı sıra sendikaların başka faaliyetleri de bulunmaktadır<sup>32</sup>. Örneğin sendikanın sosyal tesislerinden yararlanma hakkı gibi hakların devam edebilmesi açısından sendika üyeliği devam eden işçinin aidatını da ödeme yükümlülüğü mevcut olacaktır. Bununla birlikte, sendika yönetim kurulu tarafından sözleşmesi askıda olan işçilerden sendika aidatı alınmayacağı yahut daha düşük aidat alınacağı kararlaştırılabilir.

Askı döneminde işçi toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışmayacağından bu süre zarfında genellikle kendisine toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin uygulanması da söz konusu olmayacaktır. Başka bir ifadeyle, askı

26 Akı, s. 255; Kar, "Mevsimlik İş", s. 73.

27 Süzek, İş Aklının Askıya Alınması, s. 90-91.

28 İstanbulluoğlu, s. 960; Süzek, İş Hukuku, s. 494; Canıklıoğlu, s. 110.

29 Algun Çifter, "Türk Hukukunda Hizmet Aklının Yasal Grev Süresince Askıda Olmasının Sonuçları", Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. VI, S. 1-4, 2002, [https://hukukdergi.ebyu.edu.tr/wp-content/uploads/2015/10/2002\\_1\\_13.pdf](https://hukukdergi.ebyu.edu.tr/wp-content/uploads/2015/10/2002_1_13.pdf), (20.03.2020), s. 236; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 6. Bası, Ankara, 2017, s. 462.

30 Çifter, "Askı", s. 236.

31 Murat Kandemir, "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı", Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 39, 2013, s. 168.

32 Sendikaların faaliyetlerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz., Refik Korkusuz, Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, İzmir, 2003, s. 29 vd., 85 vd.

dönemlerinde işçi o işyerinde çalışmadığından toplu iş sözleşmesinden de askı süresince aktif bir şekilde yararlanamamaktadır. Uygulamada mevsimlik iş sözleşmelerinin özel niteliği göz önünde bulundurularak toplu iş sözleşmelerine bu durumu aydınlatmaya yönelik hükümler sevk edildiği görülmektedir. Genellikle toplu iş sözleşmelerine, askı süresi bitip de işçi yeni mevsimde işbaşı yaptığında toplu iş sözleşmesinin hangi hükümlerinden yararlanacağı, özellikle de toplu iş sözleşmesinde öngörülen hangi zamlardan faydalanabileceğine ilişkin hükümler konulmaktadır. Yargıtay da toplu iş sözleşmelerinde bu konuda yer alan düzenlemelere göre hüküm vermektedir<sup>33</sup>. Fakat hemen belirtelim ki, mevsimlik işçinin askı süresi boyunca toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının hiçbir şekilde mümkün olmayacağı şeklinde bir yorum isabetli olmayacaktır. Zira bazı durumlarda, her ne kadar sözleşme askıda olsa ve işçi işyerinde bulunmasa da kendisine toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması söz konusu olabilir. Bu durum özellikle toplu iş sözleşmesinde, işyerinde tarafların temsilcilerinden oluşan bir disiplin kurulu kurulması ve işverence fesih hakkının kullanılmasının disiplin kurulu kararının varlığına bağlı tutulduğu durumlarda söz konusu olabilir.

## V. Toplu İş Sözleşmesinde Disiplin Kurulu Oluşturulmasının Kararlaştırılması

Uygulamada, toplu iş sözleşmelerinde genellikle işverenin haklı nedenle sözleşmeyi fesih hakkının, disiplin kurulu kararına bağlandığı görülmektedir<sup>34</sup>. İşçilerin feshe karşı korunması

amacını güden bu uygulamayla, işveren tarafından fesih hakkı kullanılmadan önce sendika işyeri temsilcileri veya üyeleri ile işveren temsilcilerinden oluşan disiplin kurulunun görüşünün alınması zorunluluğu getirilmektedir<sup>35</sup>. Toplu iş sözleşmelerinde, disiplin kurullarının oluşumu, kurulun toplanması ve çalışmasına ilişkin ayrıntılı hükümlere yer verilmektedir. Disiplin kurulları, sıklıkla işçi ve işveren temsilcilerinin eşit sayıda katılımı ile kurulmaktadır<sup>36</sup>.

Uygulamada, işverenin haklı nedenle fesih hakkının kullanımının disiplin kurulu kararına bağlı tutulacağına dair toplu iş sözleşmesi hükümlerine daha sık rastlanılmaktadır. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmelerinde işverenin geçerli nedenle fesih hakkının kullanımının da disiplin kurulunun bu yöndeki görüşüne bağlı tutulması kararlaştırılabilir<sup>37</sup>. Toplu iş sözleşmesi tarafları, toplu iş sözleşmesi özerkliği kapsamında bu yönde düzenleme yapabilme, normatif nitelik taşıyan ve bağlayıcı olan bu tarz hükümler sevk edebilme yetkisine sahiptirler<sup>38</sup>.

İşverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanımının disiplin kurulu kararına bağlanmış olduğu hallerde, işverenin bu kurala uymayarak disiplin kurulundan geçirmeksizin sözleşmeyi feshetmesi durumunda yapılan fesih, haksız fesih olarak kabul edilmektedir<sup>39</sup>. Başka bir ifadeyle, disiplin kurulu kararı alınmadan fesih hakkının kullanıl-

Sarper Süzek, "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C. 6, S. 4, 2002, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/644.pdf>, (21.03.2020), s. 8; Erdem Özdemir, "İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları", İş Hukukunda Güncel Sorunlar -4- Semineri, 22 Şubat 2014, s. 45; Ahmet Nizamettin Aktay, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, 2019, s. 145.

35 Erdem Özdemir, "Disiplin Kurulu Kararı Olmadan İş Sözleşmesinin Feshi, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası Hakkında Karar İncelemesi", Sicil İHD, Aralık 2009, s. 155; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 630-631; İlhan Doğan, "Disiplin Kurulu Kararı İle Hizmet Akdinin Feshi", Sicil İHD, Aralık 2008, s. 144.

36 Özdemir, "Disiplin Kurulu", s. 155.

37 Özdemir, "İşe İade", s. 48; Süzek, "İş Akdi", s. 12; Özdemir, "Disiplin Kurulu", s. 159.

38 Süzek, "İş Akdi", s. 12.

39 Doğan, s. 147; Özdemir, "Disiplin Kurulu", s. 158; Süzek, "İş Akdi", s. 8; Özdemir, "İşe İade", s. 46.

33 Yarg. HGK., T. 15.2.1980, E. 1980/9-73 K. 1980/186, www.kazanci.com, (20.03.2020); Yarg. 9. HD., T. 4.11.1996, E. 1996/9895 K. 1996/20504, www.kazanci.com, (20.03.2020).

34 Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 32. Bası, İstanbul, 2019, s. 630-631; A. Can Tuncay/F. Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 7. Bası, İstanbul, 2019, s. 215; Süzek, İş Hukuku, s. 712;

ması, gerçekten fesih için haklı bir neden bulunsa dahi sırf toplu iş sözleşmesinin bu konudaki hükmüne uyulmaması nedeniyle feshi haksız kılacaktır<sup>40</sup>. Belirtelim ki, Yargıtay'ın günümüzde istikrar kazanmış içtihadı da bu yöndedir<sup>41</sup>.

Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinde işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanımının disiplin kurulu kararına bağlandığı hallerde, işverence disiplin kuruluna gidilmeksizin sözleşmenin feshedilmesi ve bunun üzerine iş güvencesi hükümleri kapsamındaki işçinin işe iade davası açması söz konusu olabilmektedir. Bu durumda fesih yalnızca haksız fesih olarak değerlendirilemeyecek, ayrıca geçerli bir fesih bulunup bulunmadığı da mahkemece incelenecektir<sup>42</sup>. Bu doğrultuda, disiplin kuruluna gidilmeksizin işverence fesih işleminin yapılmış olmasının feshi başlı başına haksız kıldığı gibi geçersiz de kılıp kılmayacağı noktasında öğretide farklı iki görüş bulunmaktadır. Öğretideki bir görüşe göre, disiplin kurulu kararının feshin ön koşulu haline geldiği bu durumda, disiplin kurulundan görüş alınmaksızın işverence yapılan fesih salt bu nedenle haksız olduğu gibi iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından aynı zamanda geçersiz de bir fesihtir. Bu sonuca ulaşmak için mahkemenin ayrıca olayda geçerli nedenin var olup olmadığı noktasında bir inceleme yapmasına gerek yoktur. Disiplin kurulundan bu yönde karar alınmamış olması feshi iş güvencesi kapsamındaki işçiler için hem haksız hem de geçersiz kılmaktadır. Bu nedenle böyle bir durumda işe iade talep eden işçi hakkında işe iade kararı verilmelidir<sup>43</sup>.

Öğretideki bir diğer görüşe göre ise toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yorumundan hareket edilmeli; eğer toplu iş sözleşmesinde disiplin kurulu kararı alınması yalnızca haklı nedenle feshiler için öngörülmüş ve buna uyulmaması durumunda yaptırımın ne olacağı açıkça kararlaştırılmamış ise feshin geçerliliğinin mahkemece denetlenebileceği kabul edilmelidir<sup>44</sup>. Başka bir ifadeyle, böyle bir durumda disiplin kurulundan karar alınmadan feshin gerçekleştirilmesi feshi haksız kılacak, fakat yapılan feshin geçerli olup olmadığı mahkemece ayrıca tartışılabilir<sup>45</sup>. Bununla birlikte bu görüş, disiplin kuruluna başvuru şartının sadece haklı nedenle feshiler hakkında değil, geçerli fesih nedenlerini de kapsayacak şekilde toplu iş sözleşmesinde öngörülmesinin mümkün olduğunu da belirtmektedir. Yine bu görüşe göre, toplu iş sözleşmesinde işverenin disiplin kurulu kararı almaksızın sözleşmeyi feshinin hukuki sonuçları düzenlenebilir ve açıkça bu durumda feshin haksız olduğu gibi geçersiz de olacağı kararlaştırılabilir. Toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde böyle bir düzenleme getirilmiş ise buna uyulması gereklidir<sup>46</sup>.

Belirtelim ki, Yargıtay içtihatları ikinci görüş doğrultusundadır<sup>47</sup>. Yüksek Mahkeme, toplu iş sözleşmesinde sadece haklı nedenle feshilerde disiplin kuruluna gidilmesini zorunlu kılan bir hükmün olması durumunda, disiplin kuruluna gidilmeksizin yapılan feshleri sırf bu sebeple haksız kabul etmektedir. Fakat toplu iş sözleşmesinde ayrıca geçerli feshine ilişkin bir düzenleme bulunmadığından bahisle feshi salt bu nedenle geçersiz kabul etmemektedir. Aksine, geçerli fesih nedenlerinin var olup olmadığını incelemekte ve buna göre işçinin işe iade talebini değerlendirmektedir.

40 Süzek, İş Hukuku, s. 712; Nuri Çelik, "İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997, s. 228 vd.

41 1472 sayılı İş Kanunu döneminden itibaren bu konuda Yargıtay farklı farklı kararlar vermiş, ancak daha sonra disiplin kurulundan geçirilmeksizin yapılan feshin haksız fesih olacağı yolundaki içtihat yerleşmiştir. Bu konudaki Yargıtay kararlarının gelişimi için bkz., Özdemir, "Disiplin Kurulu", s. 156 vd.; Doğan, s. 146-147; Süzek, "İş Akdi", s. 9; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 215.

42 Özdemir, "Disiplin Kurulu", s. 158.

43 Devrim Ulucan, "Karar İncelemesi", Legal İSGHD, S. 13, 2007, s. 289.

44 Özdemir, "Disiplin Kurulu", s. 159; Özdemir, "İşe İade", s. 47.

45 Tuncay/Savaş Kutsal, s. 216.

46 Özdemir, "İşe İade", s. 49; Özdemir, "Disiplin Kurulu", s. 159.

47 Yarg. 22. HD., T. 14.5.2013, E. 2013/7515 K. 2013/10749, www.kazanci.com, (22.03.2020).

## VI. Disiplin Kurulu Tarafından Askı Döneminde Alınan Fesih Kararının Mevsimlik İş Sözleşmesine Etkisi

Yukarıda da ifade etmiş olduğumuz üzere, toplu iş sözleşmesinde tarafların temsilcilerinden oluşan bir disiplin kurulunun kurulacağı ve işverence bu kuruldan alınacak görüş doğrultusunda feshin gerçekleştirilebileceği kararlaştırılmış olabilir. Bu durumda mevsimlik iş sözleşmesi askıda olan işçilerin sözleşmelerinin feshinde nasıl bir yol izleneceği incelenmelidir. Zira her ne kadar mevsimlik işçiler sözleşmeleri askıda olduğu dönemde işyerinde çalışmayacak olsalar da bu dönemde sosyal medya üzerinden yapacakları paylaşımlar, işyerini ziyarete gitmeleri durumunda yaşanacak olaylar ve benzeri durumlar sebebiyle sözleşmelerinin haklı veya bildirimli fesih yoluyla feshedilmesi gündeme gelebilecektir. Örneğin askı süresi içinde, işçinin sosyal medya hesabından işverenin tarım işletmesinde üretilen tarım ürünlerinde insan sağlığını tehdit edecek kadar yüksek miktarlarda tarım ilacı kullanıldığı, ürünlerin zehirli olduğu ve bu ürünlerin satın alınmaması, tüketilmemesi yolunda asılsız paylaşımlarda bulunması durumunda işçinin mevsimlik iş sözleşmesi işverence İş K. m. 25/II hükmü doğrultusunda haklı nedenle feshedilebilecektir.

Toplu iş sözleşmesinde disiplin kurulu kararı alınması öngörülmüş ise işçinin sözleşmesinin feshedilebilmesi için sözleşme askıda olsa da disiplin kurulu kararının varlığı aranacaktır. Bu durumda mevsimlik iş sözleşmesi askıda olan işçi hakkında disiplin kuruluna gidilebilir, kurulun fesih yönündeki kararı üzerine işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle askı süresi içinde feshedilebilir. Nitekim yukarıda da ifade etmiş olduğumuz üzere, askı süresi içinde taraflar haklı nedenle fesih hallerinin varlığı durumunda sözleşmeyi sona erdirebilirler. Fesih, askı süresinin bitmesi beklenmeden hüküm ve sonuçlarını doğurur. Ayrıca İş

K. m. 26 hükmünde, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak yapılan haklı nedenle fesihlerde, fesih beyanında bulunulması altı iş günlük bir süreye bağlanmıştır. Bu sürenin askı süresi içinde işleyip işlemeyeceği de sorulabilir. Hemen ifade edelim ki, İş K. m. 26 hükmünde öngörülen 6 iş günlük süre hak düşürücü bir süre olduğundan durması veya kesilmesi söz konusu değildir<sup>48</sup>. Dolayısıyla bu sürenin askı dönemi boyunca işlememesi, askı bittikten sonra işlemeye başlaması söz konusu olmaz<sup>49</sup>. Kısacası, işçi askı süresi içinde sözleşmenin haklı nedenle fesihini gerektiren bir davranışta bulunur ise durum disiplin kuruluna iletilecek, kurulun fesih yönündeki görüşü üzerine 6 iş günü içinde sözleşme işverence haklı nedenle feshedilebilecektir. Bunun üzerine yeni mevsim başlangıcı beklenmeksizin sözleşme o an itibarıyla sona ermiş kabul edilecektir.

Buna karşılık işverence yapılacak bildirimli fesihlerin de disiplin kurulu kararına bağlanması söz konusu olabilir. Bu durumda askı süresi içinde nadir de olsa işçinin bazı davranışları fesih nedeni teşkil edebilecektir. Örneğin, mevsimlik işlerin dışında yıl boyunca süren işlerin de yapıldığı bir işyerinde, sözleşmesi askıdayken işyerinde çalışmaya devam eden arkadaşlarını sık sık ziyarete giden, işçileri lafa tutarak işlerini yapmalarına mani olan ve müşterilere saygısızca davranan mevsimlik işçinin işverence sözleşmesi bildirimli fesih yoluyla feshedilebilir. Bu durumda sözleşmeyi feshetmek isteyen işveren durumu kurula bildirecek, disiplin kurulunun fesih yönünde karar alması halinde işveren bu hakkını kullanabilecektir. Ancak işveren her ne kadar askı süresi içinde fesih beyanında bulunabilecek ise de bu beyanın hüküm ve sonuçlarını doğurması bildirim sürelerinin sonunda gerçekleşecektir.

<sup>48</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 635.

<sup>49</sup> Fakat belirtelim ki, işçi tarafından sözleşme, askı süresinin çekilmez hale gelmesi nedeniyle haklı nedenle feshedilmek istenirse, sözleşmenin askı süresinin bitiminden itibaren 6 iş günü içerisinde dahi feshedilebileceğini kabul etmek gerekir. Zira bu durumda feshe konu haklı nedenin (askı süresinin) devam etmesi söz konusudur.

Bildirim süreleri ise askı süresi boyunca işleme-yecektir. Yeni mevsim başında, askı döneminin sona ermesiyle birlikte bildirim süreleri işlemeye başlayacak, bu sürelerin bitiminde mevsimlik iş sözleşmesi feshedilmiş olacaktır<sup>50</sup>. Bu noktada işveren askı süresi içinde fesih beyanında bulunup ihbar süresine ilişkin ücreti de peşin ödemek suretiyle sözleşmeyi sona erdirip erdiremeyeceği sorusu sorulabilir. Bu soruya olumsuz yanıt vermek gerekecektir. Zira işveren askı süresi içinde bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödemek suretiyle işçiyi işten çıkaramaz. Böyle bir fesih beyanı, ancak askı süresi bittikten sonra hüküm doğurabilir<sup>51</sup>.

Sonuç olarak, hem haklı nedenle fesihlerde hem de bildirimli fesihlerde işçi hakkındaki disiplin kurulu kararı mevsimlik iş sözleşmesi askıda olsa dahi uygulanabilecektir. İşverenin fesih hakkının kullanımı bakımından toplu iş sözleşmesinde öngörülen disiplin kurulu kararının alınabilmesi için askı süresinin bitimi beklenmeyecek, bu dönemde de disiplin kuruluna gidilebilecektir. Yine askı süresi içinde kurul kararını verebilecek ve bu doğrultuda işveren askı döneminde fesih beyanında bulunabilecektir. Haklı nedenle fesihlerde fesih beyanı derhal hüküm ve sonuçlarını doğuracak iken, bildirimli fesihlerde bildirim süresi askı süresinde işlemeyecektir. Yeni mevsim başından itibaren işlemeye başlayan bildirim sürelerinin bitimiyle birlikte feshin hüküm ve sonuçları gerçekleşecektir.

## Sonuç

Mevsimlik iş sözleşmeleri, mevzuatımızda özel bir yasal düzenlemeye sahip olmamakla birlikte uygulamada sıklıkla akdedilen bir sözleşme türüdür. Mevsime bağlı olarak yılın belirli zamanlarında ortaya çıkan veya yapılan, periyodik olarak tekrarlanan işleri konu edinen ve bu işlerde çalıştırılacak işçiler ile yapılan sözleşmeye mevsimlik

iş sözleşmesi denir. Mevsimlik iş sözleşmeleri tipik iş hukuku sözleşmelerinden ayrılan birtakım özellikler taşımaktadır. Özellikle bu sözleşmelerin konusunu oluşturan işlerin niteliği, bu işlerin yılın yalnızca belirli dönemlerinde yapılması, bu nedenle mevsim bitiminde sözleşmenin sona ermesinin mümkün kabul edilmesi veya mevsim sonunda sözleşmenin sona ermeyerek bir sonraki mevsim başına kadar askıda kalması onu diğer sözleşme türlerinden ayırmaktadır.

Belirtelim ki, mevsimlik iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde taraflar fesih beyanında bulunabilirler. Her ne kadar askı süresinde işçinin davranışlarından kaynaklı fesih sebeplerinin ortaya çıkması nadir görülebilecek ise de bu tamamen imkansız da değildir. Ayrıca mevsimlik işçi hakkında sözleşmesi askıda olsa dahi toplu iş sözleşmesi hükümleri duruma uygun düştüğü ölçüde uygulanmaya devam edilecektir. Özellikle de toplu iş sözleşmesinde, işyerinde taraf temsilcilerinden oluşan bir disiplin kurulunun oluşturulması öngörülmüş ve işverenin fesih hakkının kullanımı bu kurulun vereceği karara bağlanmış olabilir. Böyle bir durumda mevsimlik işçinin sözleşmesi askıda olsa dahi eğer sözleşmenin feshini gerektirecek bir durum ortaya çıkarsa, işverenin fesih hakkını kullanabilmesi için disiplin kuruluna başvurması gerekecektir. Disiplin kurulunun fesih yönünde görüş bildirmesi durumunda ise askı döneminde işverence fesih beyanında bulunulabilecektir. Bu doğrultuda iki sonuç ortaya çıkabilir. Eğer olayda haklı nedenle fesih sebebi varsa ve kurul kararı da bu yönde alınmışsa işveren mevsimlik işçinin sözleşmesini askı döneminde haklı nedenle derhal feshedebilecek, fesih o an hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Eğer toplu iş sözleşmesinde işverence bildirimli fesih yapılabilmesi için de disiplin kuruluna gidilmesi öngörülmüş ve askı döneminde işverence işçinin sözleşmesi bu şekilde feshedilmek isteniyorsa disiplin kurulundan bu yönde görüş istenmesi gerekecektir. Disiplin kurulunun fesih yönünde görüş bildirmesi durumunda ise işveren işçinin mevsimlik iş sözleşmesini feshedebilecektir. Fakat bildirim süreleri askı süresi

50 Taşkent, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması", s. 21; Süzek, İş Hukuku, s. 494; İstanbulluoğlu, s. 960; Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), s. 176.

51 Süzek, İş Hukuku, s. 494.

boyunca işlemeyeceğinden, bu süre ancak yeni mevsim başından itibaren işlemeye başlayacaktır. Süre sonunda ise sözleşme feshedilmiş olacaktır. Bu durumda işverence askı süresi içinde peşin ödeme yoluyla sözleşmenin feshedilmesi de olanaklı değildir. Bu yöndeki bir fesih beyanı da ancak yeni mevsim başında hüküm ve sonuçlarını doğurabilecektir.

## KAYNAKÇA

- AKI, Erol: "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları", Kamu-İş, S. 3, C. 5, 2000, s. 249-267.
- AKTAY, Ahmet Nizamettin: Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, 2019.
- ALPAGUT, Gülsevil: "Mevsimlik İş-İşe Davet Yükümü-Tespit Davasında Hukuki Yarar Şartı-Karar İncelemesi", İş Hukuku Dergisi, S. 1-4, C. 2, 1992, s. 112-119.
- ALPAGUT, Gülsevil: "4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Mercek, Ocak 2004, s. 73-91.
- AYDIN, Ufuk: "4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi", 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, Çelik-İş Sendikası ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, s. 202-228.
- BALKIR, Zehra Gönül: "Her Yönüyle Mevsimlik İşler", Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1, Kasım 1997, s. 147-196.
- BÜLBÜL, Şehnaz: "Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar", Prof. Dr. Kudret Ayiter Armağanı, DEÜHFD, C. 3, S. 1-4, 1987, s. 307-363.
- BÜYÜKTARAKÇI, Sevil: İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Ankara, 2010.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen: Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul, 2002.
- ÇELİK, Nuri: "İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997.
- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 32. Bası, İstanbul, 2019.
- ÇİFTER, Algun: "Türk Hukukunda Hizmet Akdinin Yasal Grev Süresince Askıda Olmasının Sonuçları", Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. VI, S. 1-4, 2002, [https://hukukdergi.ebyu.edu.tr/wp-content/uploads/2015/10/2002\\_1\\_13.pdf](https://hukukdergi.ebyu.edu.tr/wp-content/uploads/2015/10/2002_1_13.pdf), s. 229-246.
- DOĞAN, İlhan: "Disiplin Kurulu Kararı İle Hizmet Akdinin Feshi", Sicil İHD, Aralık 2008, s. 144-147.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul, Ekim 2015, s. 9-145.
- EYRENCİ, Öner: "Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri", Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları (Rehbinder-Ekonomi), İstanbul 1979, s. 57-75.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul, 2019.
- GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz Bozkurt: Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, 2012.
- İSTANBULLUOĞLU, Selin: "İş Sözleşmelerinin Askıda Kalma Halleri", Legal İSGHD, S. 15, 2007, s. 943-972.
- KANDEMİR, Murat: "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı", Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 39, 2013, s. 167-214.
- KAR, Bektaş: "İş Sözleşmesi Türleri ve Kanunla Getirilen İstihdam Biçimleri", 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, Çelik-İş Sendikası ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, s. 230-275. (İş Sözleşmesi Türleri)

## Mevsimlik İş Sözleşmesinin Askıda Olduğu Dönemde İşçi Hakkında Alınan Disiplin Kurulu Kararının Uygulanabilirliği

- KAR, Bektaş: "Mevsimlik İş", Sicil İHD, Aralık 2006, s. 69-86. (Mevsimlik İş)
- KORKUSUZ, Refik: Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, İzmir, 2003.
- OKUR, Zeki: "Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Karar İncelemesi)", Kamu-İş, C. 10, S. 2, 2008, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1021.pdf>, s. 1-17.
- OKUR, Zeki: "Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi)", İÜHFM, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 305-316.
- ÖZDEMİR, Erdem: "Disiplin Kurulu Kararı Olmadan İş Sözleşmesinin Feshi, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası Hakkında Karar İncelemesi", Sicil İHD, Aralık 2009, s. 153-162. (Disiplin Kurulu)
- ÖZDEMİR, Erdem: "İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları", İş Hukukunda Güncel Sorunlar -4- Semineri, 22 Şubat 2014, s. 17-91. (İşe İade)
- SAYMEN, Ferit Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 6. Bası, Ankara, 2017.
- SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, Yedinci Baskı, Ankara, 2019.
- SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989. (İş Akdinin Askıya Alınması)
- SÜZEK, Sarper: "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C. 6, S. 4, 2002, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/644.pdf>. (İş Akdi)
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, Ankara, 2019. (İş Hukuku)
- TAŞKENT, Savaş: "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması", Sicil İHD, Eylül 2006, s. 20-28. (İş Sözleşmesinin Askıya Alınması)
- TAŞKENT, Savaş: "Mevsim ve Kampanya İşleri", İstanbul Barosu Dergisi, S. 11/12, Kasım-Aralık 1976, s. 37-54. (Mevsim ve Kampanya İşleri)
- TAŞKENT, Savaş: "Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. I, İstanbul, 2010, s. 745-767. (Belirli Süreli)
- TUNCAY, A. Can /SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu: Toplu İş Hukuku, 7. Bası, İstanbul, 2019.
- ULUCAN, Devrim: "Karar İncelemesi", Legal İSGHD, S. 13, 2007, s. 283-289.
- YILDIZ, Gaye Burcu: "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul, 25-26 Kasım 2016, s. 19-187.
- YILDIZ, Gaye Burcu: "Mevsimlik İş Sözleşmesi", Legal İSGHD, S. 25, 2010, s. 41-58. (Mevsimlik İş Sözleşmesi)
- YÜCEL, Mehtap: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş, Ankara Üniversitesi SBE Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2012.
- <http://www.kazanci.com>
- <http://www.tdk.gov.tr>