MEVSİMLİK İŞÇİLER VEYA GEÇİCİ İŞÇİLERİN DURUMU NEDİR?

3 Temmuz 2026

Yıldırım Koç

İşyerlerinde çok sık rastlanan ve toplu iş sözleşmelerinde bir ölçüde ele alınan bir konu, mevsimlik veya geçici işçilerin durumudur.

Bazı işler geçici niteliktedir. Örneğin, şeker fabrikalarında kampanya döneminde yapılan iş geçici niteliktedir. Yaz aylarında ormanlarda yangınla mücadele işçisinin yaptığı iş de geçicidir. Bir salça fabrikasında domates alım ve işleme sezonunda veya bir tütün işleme işyerindeki iş de belirli bir süreyle sınırlıdır. Bu tür durumlarda, ya belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılabilir, ya da genellikle 6 ayı geçmeyecek bir süre için belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işçi alınır. Eğer bir yıl çalıştırılan işçinin daha sonraki yıllarda da çalışmaya devam etmesi bekleniyorsa, belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılır ve işçinin çalışmadığı dönemlerde iş sözleşmesi sona erdirilmez, askıya alınır. İşçinin çalışması 6 ayı geçmediği için mevsimlik işçi iş güvencesinden yararlanamaz. İş sözleşmesi sona erdirilmediği (askıya alındığı) için de 2 haftalık ihbar tazminatı ödenmez. Genellikle yapılan budur. Bu işçiler, mevsimlik işçi veya geçici işçi olarak nitelendirilir.

Toplu iş sözleşmelerinin bir bölümünde mevsimlik işçilerin de çalıştıkları süreyle orantılı olarak yan ödemelerden yararlanabileceğine ilişkin hükümler vardır.

Mevsimlik işçi, iş sözleşmesinin askıda olduğu bir dönemde bir başka işkolundaki bir işyerinde ücretli olarak çalışırsa, sendika üyeliği kendiliğinden sona erer. Bir sonraki sezonda mevsimlik iş için işyerine döndüğünde, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için yeniden üyelik işlemini yapması gerekmektedir.

Mevsimlik veya geçici işçilerin durumuyla ilgili olarak bazı toplu iş sözleşmelerinde aşağıdaki düzenlemeler yer almaktadır.

> "Daimi işlerde, muvakkat işçi çalıştırılamaz ve zincirleme hizmet akdi yapılamaz. Ancak, iki aydan fazla süreli izinli ve devamsız olan işçiler ile ihtiyat askerliğine gitmiş işçilerin yerine, izin veya devamsızlık süresi ile bağımlı olarak ve ayrıca mevsimlik imalat ve mubayaa işlerinde çalıştırılmak üzere muvakkat işçi alınabilir." (Teksif – Yeşim Tekstil, 2008-2010)

> "İşveren 100 kişiyi aşmamak kaydı ile geçici süreli ve kadrosuz işçi çalıştırabilir. Bu işçiler toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanamaz. Bu işçilerin işe giriş ve çıkışları sendikaya bildirilir." (Ağaç-İş – Adel Kalemcilik, 2016-2018)

> "Tahmil tahliye gibi işlerde ve acil durumlarda devamlılık arzetmeyen işler için yılda en fazla 4 (dört) ay süre ile geçici veya mevsimlik işçi çalıştırılabilir. Bu işçiler üretimdeki devamlı kadrolarda çalıştırılamazlar. 4 ay süreyi aşan geçici veya mevsimlik işçiler, bu sözleşmenin yararlanma maddesi hükmüne uygun olarak sözleşmeden yararlanabilirler." (Türk Metal – MKE, 2009-2010)

> "Geçici İşçiler: Daimî mahiyet arz etmeyen, niteliği bakımından 1 yıl içinde en çok ve toplam olarak 3 ay sürecek işler için yazılı sözleşme yapmak suretiyle geçici işçi çalıştırılabilir. 3 aydan fazla süre ile çalıştırılan geçici işçiler daimî kadroya alınırlar." (Petrol-İş – TÜPRAŞ, 2015-2016)

> "İşyerinde daimilik arz eden işlerde muvakkat işçi istihdam edilmez. Muvakkat işçi, geçici işlerde istihdam edilebilir." (Çelik-İş – Kardemir, 2017-2018)

> "Daimi işlerde geçici işçi çalıştırılamaz ve zincirleme hizmet akdi yapılamaz. Ancak, 2 aydan fazla süreli izinli ve devamsız olan işçiler ile ihtiyat askerliğine gitmiş işçilerin yerine, izin veya devamsızlık süresi ile bağımlı olarak ve ayrıca iş hacminde meydana gelen artışlar ile mevsimlik imalat ve satın alma işlerinde çalıştırılmak üzere geçici işçi alınabilir. Bu uygulama hiçbir şekilde iyi niyet kurallarına

aykırı ve bu işçilerin çalıştırılması süresi hiçbir zaman 4 aydan fazla olamaz. İnşaat ve montaj işlerinde ancak bu işlerin devamı ve kadın işçilerin ücretsiz doğum izni ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde istirahatlı olan üyelerin bu istirahatları süresince, o işçilerin yerine ve izin veya istirahat süresi ile bağımlı olarak geçici işçi çalıştırılabilir. Geçici işçilerin hangi sebeple, hangi işe ve hangi işçinin yerine işe alındıkları Sendikaya bildirilir." (Tekstil – Henateks Boya ve Apre, 2016-2019)

"Daimî mahiyet arz etmeyen, niteliği bakımından 1 yıl içinde en çok ve toplam olarak 5 ay 29 gün sürecek işler için yazılı sözleşme yapmak suretiyle geçici işçi çalıştırılabilir. Geçici işçilerin müteahhit eliyle çalıştırılması ve daimî mahiyetteki işlerde geçici işçi çalıştırılması yasaktır. Geçici işçilerin çalıştırılmaları kanuni hükümlere uygun olarak yapılır. İşverene iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışan geçici işçilere; Sendika üyesi olmaları halinde bu sözleşmenin malî hükümleri uygulanır." (Petrol-İş – TPAO, 2015-2016)

"Bir tam yıl içinde 170 günden fazla bir yıldan az süreyle çalışan geçici işçilere 12 gün ücretli izin verilir. Ancak 170 günden fazla çalışılan her ay için bu izin bir gün artırılarak uygulanır." (Tarım-İş – Tarım Bakanlığı, 2023-2025)

"Geçici İşçi

"Yemek, güvenlik dış mekan temizliği, personel taşıma, şoförlük (makam şoförü, kuryelik) hariç olmak üzere, asıl işlerde geçici işçi ve müteahhit firma çalıştırılamaz.

"Belirli süreli tevsi, montaj ve fırın tamiri işlerinde belirli süreli hizmet akdi ile çalıştırılan işçilerle, süreksiz işlerde çalıştırılan geçici işçiler hakkında bu toplu iş sözleşmesi uygulanmaz.

"Şu kadar ki, daimi asıl işlerde 1 aydan fazla geçici işçi çalıştırılamaz." (Kristal-İş – Cam İşveren, 2022-2023)

"Geçici İşçi

"Yasada belirtilen sürekli işlerde, geçici işçi ve müteahhit firma çalıştırılamaz. Belirli süreli tevsi, montaj ve fırın tamiri işlerinde belirli süreli hizmet akdi ile çalıştırılan işçilerle, süreksiz işlerde çalıştırılan geçici işçiler hakkında bu toplu iş sözleşmesi uygulanmaz. Şu kadar ki, daimî işlerde 1 aydan fazla geçici işçi çalıştırılamaz. (Bu maddenin işyerinde uygulanması hakkında usüller, mevcut müteahhit firmalarda çalışan işçiler ile geçici işçilerin nasıl ve ne şekilde kadroya alınacakları, ayrıca bir protokol ile düzenlenecektir.)" (Kristal-İş – İzocam, 2024-2025)

"Niteliklerinden ötürü, mevsim veya kampanya işlerinde çalışan işçilere mevsimlik işçi denir. Mevsim veya kampanya işlerinin sona ermesi ile bu işçilerin işi sona erer. Ancak iş akitleri sona ermez, müteakip mevsim veya kampanyaya kadar tatile uğrar. İşveren mevsimlik işçilerin işe alınma ve çıkarılmalarında, yapılacak işe uygun olanlara öncelik verir." (Tekgıda-İş – Tat Konserve, 2013-2014)

"Süresi belirli iş akitleri 6 aydan fazla müddetle yapılamaz. İşveren süresi belirli hizmet akdi ile aldığı bir işçiyi süre bitiminden sonra çalıştırdığı takdirde bu işçi boş kadro olması halinde devamlı kadroya geçirilir. Boş kadro olmaması halinde yeni işçi gereksinmesi devam ediyorsa ara verilmeden o işçilerin sözleşmesi yenilenmiş sayılır. İşveren bünyesinde aynı vasıfta belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçi olduğu müddetçe dışarıdan kadrolu işçi alamaz. Mevcut münhal kadrolara veya açılacak kadrolara öncelikle işe giriş tarihine göre, aranan vasıflara sahip belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçilere kadro vermek zorundadır. Mevcut geçici işçiler, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi itibariyle, sözleşmenin tüm hükümlerinden yararlanır." (Belediye-İş – Güngören Belediyesi, 2006-2008)

"İşveren, işyerindeki yıllık izinler, teşvikli satışlar, olağanüstü üretim ve benzeri sebeplerle süresi belirli veya niteliği bakımından geçici işler için geçici işçi alabilir. İşveren hangi departmana, ne

maksatla kaç geçici eleman aldığını sendika baştemsilciliğine aylık listeler halinde bildirir. Geçici işin süresi en fazla 6 aydır.” (Tekgıda-İş – Besan Besin, 2017-2018)

“Geçici İşçi (Belirli Süreli Akitle İşçi Çalıştırma)

“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. İşbu belirli işin süresi her halükarda bir sözleşme yılında aralıklı da olsa toplam 5 ay 29 günü geçemez. Ancak bu işçilerin sayısı her halükarda belirsiz süreli akit ile çalışan sendika üyesi işçi sayısının %10’unu geçemez. Geçici işçiler, sendikaya üye olmaları halinde toplu iş sözleşmesinden yararlanır.” (Petrol-İş – İşbir Optik, 2024-2025)