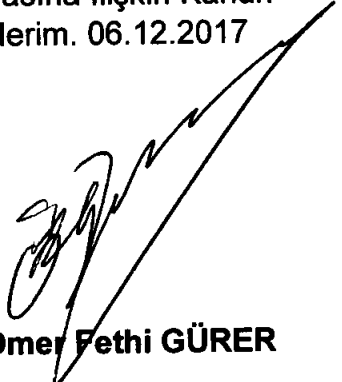




T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih : 8.12.2017
Sayı : 1608

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

İş Kanunu ile İşsizlik Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Teklifim Gerekçesi ile Birlikte ektedir. Gereğini Saygılarımla Arz Ederim. 06.12.2017


Ömer Fethi GÜRER
Niğde Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih :	20 Aralık 2017
Esas No:	2/2004



TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
08 Aralık 2017
Numara:

TBMM GENEL YRAK
08 Aralık 2017
No: 196735

GEREKÇE:

Türk İş Hukuku mevzuatında "mevsimlik iş"le ilgili yeterli düzenlemelere yer verilmediği gibi, "mevsimlik iş"in tanımı da yapılmamıştır. Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir.

Mevsimlik iş veya mevsimlik işlerde yapılan iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3. maddesinde, "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz." Aynı kanunun 29/7. maddesinde "Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz." hükmü getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3. maddesi uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Hemen belirtmek gerekir ki, 53/3. maddede ki 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. Diğer taraftan, bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçinin, mevsim bitimi, mevsimlik iş dışında işverenin diğer işyerlerinde askı süresi içinde çalıştırılıyorsa, burada devamlı bir çalışma olgusu olduğundan, işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir. 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.

Mevsimlik işler, yılın sadece belirli dönemlerinde yapılan, diğer dönemlerinde ise faaliyetin durdurulduğu veya hiç yapılmadığı işlerdir.



Mevsimlik iş sözleşmeleri, belirli süreli olabileceği gibi belirsiz süreli de olabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsim bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Mevsimlik iş sözleşmesi, tarafların anlaşmasıyla, işçinin ölümü ile iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinden önce feshi ihbarla da sona erer. Mevsim bitimi ile askıya alınan iş sözleşmesi, tarafların fesih iradesi yoksa feshedilmiş sayılmaz. Ertesi yılın başında işe alınmayan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır. Davet edilmesine rağmen işçi işe başlamaz ise bu durumda iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiş sayılır. Askı döneminde, işçinin iş görme; işverenin de ücret ödeme borcu ortadan kalkmaktadır. Kıdem tazminatı hesabında, mevsimlik çalışan süreler dikkate alınmalıdır. Askıda geçen süre, kıdemden sayılmaz. Mevsimlik iş sözleşmeleri özellikle turistik bölgelerde faaliyet gösteren lokanta, kaplıca, otel, eğlence yerleri gibi yılın belirli dönemlerinde faaliyetin arttığı işyerlerinde uygulanan bir sözleşme türüdür. Kampanya işlerinde de yılın sadece belirli dönemlerinde çalışılmaktadır.

Kısmi süreli iş sözleşmesinde çalışma, haftalık çalışma saatine göre belirlenmiştir. Oysa mevsimlik iş sözleşmesinde çalışma yılın belirli bir döneminde gerçekleştirilmektedir. Mevsimlik işte çalışan işçi, çalıştığı mevsimde tam ya da kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Mevsimlik işçinin yıl içinde kısmen çalıştığından söz edilebilir. Ancak bu kısmi süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilmemelidir.

Yılın herhangi bir döneminde çalışıldığı, diğer zamanlarda ise çalışılmadığı veya çalışmanın azaltıldığı işyerleri tanımı yapılmış ve bu işlerde işçi çıkarmanın niteliğine bağlı olarak mevsim sonunda işçi çıkarıldığında toplu işçi çıkarma hükümlerinin uygulanmayacağı, mevsimlik çalışanların yıllık izin haklarının bulunmadığı, hafta tatilinde istisna oldukları, ancak toplu iş sözleşmesi kapsamına girebilecekleri anlaşılmaktadır.

İşçinin çalışması birkaç mevsimi kapsayacak ve devam edecek şekilde ise mevsim bitmesiyle iş sözleşmesi sona ermez. İki mevsim arasındaki dönemde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu söz konusu olmaz ve iş askıya alınmaz. Mevsimlik işlerde, işveren mevsim sonunda işçisine yeni mevsimde işe almayacağını ihbar ettiğinde iş sözleşmesi mevsim bitiminde son bulur. Yargıtay son dönemlerde askı halinin en çok iki mevsim dönemi için devam edeceği, iki mevsim geçtikten sonraki



mevsim başlangıcında faaliyete başlanmamış ve mevsimlik işçi işe çağırılmamışsa iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği sonucuna varmaktadır.

Mevsimlik veya kampanya faaliyetinin azaldığı veya durduğu dönemlerde hizmet akdinin askıda olduğu işler mevsimlik işler olarak tanımlanabilir. Yani, mevsimlik iş sözleşmesi mevsim sonunda sona ermemekte, gelecek çalışma dönemine (mevsime) kadar askıya alınmaktadır. Eğer, mevsimlik işçi yeni mevsimde işe çağırılmazsa işçinin iş sözleşmesi mevsim başında, çalışılan mevsimin bitiminde işçinin bir dahaki mevsimde çalıştırılmayacağına işverence belirtilmesi halinde de çalışılan mevsimin sonunda feshedilmiş sayılacaktır. Yeni mevsimde işyeri açılmış olup da, işçi çağırılmamış ise ayrıca ihbar tazminatına da hak kazanır. Ancak, işverenin çağırmasına rağmen işçinin işe gelmemesi halinde iş akdinin işçi tarafından feshedildiği kabul edilmelidir. Mevsimlik işyerinde, işverenin mevsimlik iş bitmeden bir kısım işçilerin iş sözleşmesini askıya alması, Yargıtay tarafından eşit işlem borcuna aykırı bulunmuş ve iş sözleşmesinin feshedildiği sonucuna varılmıştır.

İşçi mevsimlik işlerde çalışmış ise; mevsimlik çalıştığı sürelerin dikkate alınarak ve bu sürelerle göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı ve çalışmanın olmadığı süreler için kıdem tazminatı hesaplaması yapılmayacaktır. Mevsimlik çalışan işçilerin kıdem tazminatını hesaplarken, çalışılan ve çalışılmış gibi sayılan süreler dikkate alınarak son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplanacaktır. Ancak, toplu iş sözleşmesinde her mevsimin bir yıl kabul edileceğine ilişkin hükümler varsa, bu durumda her mevsim bir yıl olarak dikkate alınacaktır.

Mevsimlik işlerde kıdem tazminatı hesaplanırken fasılalı çalışmaların tam yıl çalışılmış gibi değerlendirilmesi hatalı olup, fiilen çalışılan ve kanunen çalışılmış gibi sayılan günler bordro ve diğer belgelerden tespit edilerek bulunacak hizmet süresine göre kıdem tazminatının hesaplanması gerekmektedir.

Mevsimlik ve kampanya işlerde çalışan kişilerin kıdem tazminatı hakkı kazanması ve bu kişilerin işsizlik ödeneği şartlarından yararlanabilmeleri için hazırlanan bu kanun teklifi yaşadıkları mağduriyetleri bir nebze olsun azaltacaktır.



İŞ KANUNU İLE İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“ Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanların kıdem tazminatı, işveren ile işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin bulunduğu durumlarda; çalışanların, fiilen çalıştıkları veya çalışmış sayıldıkları sürelerin tam bir yıl içindeki oranı dikkate alınarak kıdem tazminatının hesaplanmasındaki genel hükümler uyarınca 30 güne kıyasla, kendilerine ödenen son ücret üzerinden işverence ödenir. İşveren ile işçi arasında belirli süreli iş sözleşmesinin yapıldığı mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanlar ise çalıştıkları sürelerin toplamının bir tam yılı geçmesi hâlinde kıdem tazminatına hak kazanmış sayılır.”

MADDE 2- 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinin ikinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “üç” ibaresi “beş” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 3- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

