

I- GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemelere yer verilmemiş olmakla birlikte Kanun'un geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulacağı, kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanun'un yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı haklarının saklı olduğu belirtilmiştir. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin düzenleme yürürlüğe girmediğinden, işçilerin kıdem tazminatına ilişkin hakları 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi kapsamında işlem görmeye devam etmektedir. Kıdem tazminatı konusu iş hayatında en çok tartışılan konulardan birisidir. Kimlerin kıdem tazminatını hak ettiği, kimlerin hak etmediği hususu idare ve yargı organlarının üzerinde en çok durduğu konulardan birisi olma özelliğini korumaya devam etmektedir. Bu bağlamda, binlerce işçinin istihdam edildiği mevsimlik işlerde çalıştırılan işçilerin iş görme yükümlülüklerinin mevsimle birlikte sona ermesiyle, yeni sezonda işe alınmayan işçilerin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacakları konusu tartışılmaya muhtaç konulardan birisidir. Ancak mevsimlik işlerde çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatı sorunu ile ilgili değerlendirmelere geçmeden önce kıdem tazminatına hak kazanılması için gerekli şartların kısaca hatırlatılmasında fayda bulunmaktadır.

II- KIDEM TAZMİNATI İÇİN GEREKLİ ŞARTLAR

1475 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre; işçilerin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akitlerinin devamı süresince geçen her tam yıl için işverenlerce işçilere ödenmesi gereken 30 günlük ücret tutarındaki tazminata kıdem tazminatı adı verilmektedir. İşçilerin söz konusu tazminatı hak edebilmeleri için İş Kanunu'na tabi bir işte(1) en az bir yıl çalışılması ön şartının dışında;

1- İş akitlerinin,

a- İşveren tarafından 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin II numaralı bendinde(2) sayılan nedenler (ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri) dışında,

b- İşçi tarafından 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesinde belirtilen (sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler) nedenlerle,

c- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

d- Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,

e- 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanun'un geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle

feshedilmesi,

1- Kadın işçinin iş akdini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi,

2- İşçinin ölümü sebebiyle iş akdinin son bulması

şartlarından en az birinin gerçekleşmesi gerekmektedir. İş akdinin yukarıda sayılanlar dışında bir sebeple sona ermesi halinde kıdem tazminatından bahsedilmesi imkanı bulunmamaktadır.

Bu bağlamda belirli süreli iş akitlerinde sürenin dolması ile sona eren iş akdi sonrası kıdem tazminatı ödenmesine gerek bulunmamaktadır.

III- MEVSİMLİK İŞLER

4857 sayılı İş Kanunu'nda mevsimlik işin tanımı yapılmamıştır. Ancak yargı organlarıca verilen kararlar sırasında da faydalanılan görüşe göre, "Mevsimlik işler, faaliyetin sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte faaliyetin yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Mevsimlik işlerin özelliğini yılın belirli bir döneminde

periyodik, düzenli olarak tekrarlanması oluşturur. Genellikle oteller, plajlar ve eğlence yerlerinde, gıda, inşaat, deri, tarım ve ormancılık işkolunda mevsimlik iş akitleri yapılmaktadır."(3)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir Kararı'nda(4) mevzuatta herhangi bir işin mevsimlik iş olduğuna ilişkin bir tanım ya da düzenlemenin mevcut olmadığı, gelişen çalışma koşullarına ve doktrine paralel olarak Dairenin, yılın belirli dönemlerinde yoğunlaşan, yılın belirli dönemlerinde ise azalan yada tamamen sona eren ancak bu durumun her yıl sürekli olarak tekrarlandığı işlerin mevsimlik işler olduğu görüşünü benimsediği belirtilmiştir.

IV- MEVSİMLİK İŞLERDE AK-TİN BELİRLİ SÜRELİ OLUP OLMADIĞINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

Mevsimlik işlerde çalıştırılan işçilerle yapılan akitlerinin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu önem arz etmektedir. Mevsimlik işlerin sırf mevsimlik olmaları nedeniyle belirli süreli iş akdi kapsamında oldukları değerlendirilirse, mevsimin son bulmasıyla işten ayrılmak zorunda kalıp bir daha işe başlatılmayan işçilerin kıdem tazminatı hakkından bahsedilemeyecektir. Zira belirli süreli iş akitlerinde sürenin bitmesiyle işten ayrılan işçilere kıdem tazminatı ödenmemektedir (1475 sayılı Kanun md. 14).

Mevsimlik işlerde çalıştırılan işçilerle yapılan akitlerin belirsiz süreli mi olduğu yoksa belirli süreli iş akdimi olduğu meselesine girmeden önce her iki akit türüne kısaca değinilmesi gerekmektedir.

4957 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde; iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı, 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 sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu belirtilmiş, belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı, aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmelerinin belirli süreli olma özelliğini koruyacakları hüküm altına alınmıştır.

İlk bakışta, mevsimlik işlerin sürekli olmaması yılın belli dönemlerinde faaliyet gösterilmesi nedeniyle, bu işlerde çalıştırılan işçilerle yapılan akitlerin belirli süreli olduğu ileri sürülebilirse de, bu yaklaşımın doğru değildir. Zira belirsiz süreli bir akit kurulabilmesi için işçinin iş görme edimini yılın tüm aylarında gerçekleştirmesi zorunlu değildir. İşçilere Her yılın belli dönemlerinde ücretli veya ücretsiz izin verilmesi ve iş akdinin tarafların rızasıyla belirsiz süreli olarak kurulması mümkündür. Yine iş akdinin tarafların iradesiyle bir mevsim için akdedilmesi imkanı da vardır. Nitekim Yargıtay mevsimlik iş sözleşmelerinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak ta kurulabileceğini, tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesinin, mevsimin bitimiyle kendiliğinden sona ereceğini ve bu durumda işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağını belirtmiştir(5).

V- İŞİN MEVSİMLİK OLMASI BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMAK İÇİN ESASLI BİR NEDEN MİDİR?

Yukarıda belirtildiği gibi Yargıtay, mevsimlik iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılabileceği gibi, belirsiz süreli de yapılabileceğini savunmakta ise de, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmeleriyle çalışılmışsa iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinin son fıkrası uyarınca belirsiz süreli nitelik kazanacağını net olarak belirtmiştir(6).

Yargıtay'ın bu yaklaşımından, mevsimlik işlerin sadece bir mevsimlik olarak belirli süreli yapılabileceği ancak bir sonraki mevsimde aynı kişiyle tekrar akit yapılırsa, söz konusu akit belirli

sürelî yapılmış bile olsa akdin belirsiz sürelî akde dönüşeceğinin kabul edildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda Yargıtay'ın mevsimlik işlerde yapılan ilk sözleşmede işin mevsimlik olmasını belirli sürelî iş sözleşmesi yapılabilmesi için esaslı bir neden olarak kabul etmesine rağmen, zincirleme sözleşmeler yapılması halinde işin mevsimlik olmasını belirli sürelî sözleşme yapılabilmesi için esaslı bir neden olarak kabul etmediği anlaşılmaktadır.

VI- MEVSİMLİK İŞLERDE KIDEM TAZMİNATI VE YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Kıdem tazminatı ile ilgili olarak yazımızın II. bölümünde ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir. Mevsimlik işlerde çalışan sigortalılara kıdem tazminatı ödenebilmesi için, belirli sürelî bile olsa arka arkaya birden fazla mevsimde çalışılması ve çalışma süresinin bir yıldan fazla olması şartlarının yanında, iş akdinin 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde tahdidi olarak belirtilen nedenlerle sona ermesi gerekmektedir.

Mevsimlik işlerde iş akdinin bir mevsim için yapılmış olması halinde mevsimin bitmesi nedeniyle sona eren iş ilişkisine istinaden kıdem tazminatı ödenmesine hukuken imkan bulunmamaktadır.

Yine işçinin mevsimlik işlerde çalışması halinde, "mevsimlik çalıştığı sürelerin dikkate alınarak ve bu sürelere göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır. İş sözleşmesinin askıda olması işçinin askı süresi içinde başka bir işverenin emrinde çalışmasına engel değildir. Çünkü işverenin işçisine ücret ödeme borcu askı süresince yerine getirilmediği için, işçi mevsimlik işe tekrar başlayana kadar başka bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışabilir. Bu durumda mevsimlik iş, bir tür yıl bazında kısmi sürelî iş özelliğini taşıyacaktır. Ancak işveren farklı olduğunda, işçinin askı dönemine rastlayan kıdemi, mevsimlik olarak çalıştığı işyerindeki kıdemine eklenemez. Eğer mevsimlik işçi, askı süresince aynı işverenin diğer bir işyerinde çalıştırılıyorsa, o zaman kıdemi birleştirilecektir." (7)

Yine Yargıtay belirli sürelî iş akitleriyle ilgili olarak 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesi ile getirilen kısıtlamadan (belirli sürelî iş sözleşmesinin, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı yönündeki) önce verdiği başka bir Kararı'nda da "...mevsimlik iş olarak ... tarihlerinde çalıştığı ve son dönem çalışmasının 15 günlük önel verilmek suretiyle mevsimlik işin hitam tarihinde sona erdirildiği....anlaşıldığı, bu açıklamalar karşısında davacının zincirleme sözleşmelerle çalıştırıldığı bunun sonucu olarak ta bütün sürelerin birbirine eklenerek tamamına göre ihbar ve kıdem tazminatları yönünden değerlendirme yapılması gerektiği..." (8) belirtilmiştir.

Mevsimlik işlerde zincirleme olarak çalıştırılan işçiler için zaman zaman yıllık izin ücretinin talep edildiği bilinmektedir. Hemen belirtilmesi gerekir ki, 4857 sayılı Kanun'un 53. maddesi 3. fıkrasında "**niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanun'un yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.**" hükümleri bulunmaktadır. Nitekim Yargıtay 9. Dairesi'nin yukarıda belirtilen 2008/8311 sayılı Kararı'nda "Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışmasının kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmayacağı, ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerektiği, yapılan işin mevsimlik değil, ancak işçi aralıklı çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceği ve bu süresinde izin hesabında dikkate alınması gerektiği" değerlendirilmiştir.

VII- SONUÇ

Yargıtay'ın yerleşik içtihatları incelendiğinde, mevsimlik işlerde iş akitlerinin, belirli sürelî veya belirsiz sürelî yapılabileceği, birden fazla yıl üst üste devam eden (zincirleme iş akitleri) mevsimlik iş akitlerinin belirsiz sürelî iş akdine dönüşeceği, dolayısıyla mevsimlik iş akitlerinin 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde belirtilen nedenlerle sona ermesi halinde kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği, mevsimlik iş akitlerinin zincirleme yapılması halinde çalışma sürelerinin işçilerin kıdemine sayılmasına rağmen, zincirleme yapılan mevsimlik iş akitleri nedeniyle yıllık ücretli izin uygulamasının mümkün olmadığı, mevsimlik işlerde iş akdinin askıda olduğu dönemlerde (mevsimin çalışma yapılmayan dönemi) işçilerin başka işverenlerin işyerlerinde çalışabilecekleri, ancak başka işyerlerindeki çalışma sürelerinin, mevsimlik işyerindeki kıdemine dahil edilmeyeceği, mevsimlik işlerde iş akdinin bir mevsim için yapılmış olması halinde mevsimin bitmesi nedeniyle sona eren iş ilişkisine istinaden kıdem tazminatı ödenmesine hukuken imkan bulunmadığı sonucuna varılmaktadır.

