

MEVSİMLİK İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİĞİ

Murat GÖKTAŞ
İstanbul SGK İl Müdürü

Özet

4857 sayılı İş Kanununda bir tanımı bulunmamakla birlikte, faaliyeti yılın sadece belirli bir döneminde sürdürülebilir veya tüm yıl boyunca çalışma olmakla birlikte faaliyetin yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik işler olarak tanımlanmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, mevsimlik işlerde çalışan işçilerin sosyal güvenliklerinin nasıl sağlanacağına ilişkin özel düzenlemelere yer verilmemiştir. 5510 sayılı Kanunda mevsimlik işlerde çalışanların hak kayıplarını önleyecek düzenlemelere yer verilmesi gerekli ve kaçınılmazdır.

Anahtar kelimeler: mevsimlik iş, sosyal sigorta, sosyal güvenlik, sağlık hakkına erişim

SOCIAL SECURITY OF WORKERS WHO ARE WORKING AT SEASONAL WORKS

Abstract

Although there is no definition in the Labour Law No. 4857, works which can only be maintained at certain times of the year or despite the activity keeps on through the whole year, works that their activities are mounting up within a certain period of the year are being defined as seasonal works. No special regulations have been made at the Social Insurance and General Health Insurance Act No. 5510 on how to ensure the social security of workers who are working at seasonal works. In this regard, it is necessary and inevitable to add provisions specific for workers who are working at seasonal works in the Act No. 5510 for avoiding loss of rights of these workers.

Keywords: seasonal work, social insurance, social security, right of access to healthcare

Giriş

4857 sayılı İş Kanununda bir tanımı bulunmamakla birlikte, faaliyeti yılın sadece belirli bir döneminde sürdürülebilir veya tüm yıl boyunca çalışma olmakla birlikte faaliyetin yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik işler olarak tanımlanmaktadır¹. Başka bir tanıma göre mevsimlik işler, yılın her döneminde aynı sayıda işçi çalıştırılmayıp her yıl belirli dönemlerde işçilerin yoğun olarak çalıştığı veya yılın belirli bir döneminde tam çalışılıp diğer dönemlerinde işçi sayısının azaltıldığı ya da işin tamamen durdurulduğu, çalışmanın olmadığı dönemlerde ise iş sözleşmesinin askıya alındığı işlerdir².

Bir diğer tanıma göre mevsimlik iş, iklim ve mevsime göre yapılan işlerdir. Yargıtay ise mevsimlik işleri, çalışmanın sadece yılın belirli döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler olarak nitelendirmekte³ bir anlamda kapsamı oldukça sınırlandırmaktadır. Yargıtay'ın bu tanımından hareketle mevsimlik işler, işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun izin haklarını düzenleyen 53/III. maddesi dışında mevsimlik işlerle ilgili ayrıntılı bir açıklama bulunmadığı gibi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda⁴ da, mevsimlik işlerde çalışan işçilerin sosyal güvenliklerinin nasıl sağlanacağına ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle veya çağrı üzerine çalışma ya da ev hizmetlerinde çalışma ile ilgili özel düzenlemelerin bulunduğu 5510 sayılı Kanunda⁵ mevsimlik işlerde çalışanlarla ilgili bir düzenlemenin bulunmamasının önemli bir eksiklik olduğunu söylememiz mümkündür. Bu çalışmada mevsimlik işlerde çalışan işçilerin sosyal güvenlik haklarıyla ilgili ayrıntılı bir açıklama yapılacak ve yaşanan sorunlar irdelenecektir.

1. Mevsimlik İşlerde Çalışan İşçilerin Sigortalılık Sorunu

Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işye-

1 Özgür Hakan ÇAVUŞ, *4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Mevsimlik İşler, E-Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 228, Aralık-2011, www.yaklasim.com (erişim: 12.06.2015).

2 Sarper SÜZEK, *İş Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul:2002, s 231.

3 Yrg. 9. HD.'nin, 18.01.2010 tarih ve E. 2008/14577, K. 2010/294 sayılı Kararı, Y.H.G.K., 30.11.2011 tarih ve E. 2011/9-596, K. 2011/725 sayılı Kararı.

4 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

5 Kısmi süreli iş sözleşmesiyle ya da çağrı üzerine çalışma ya da ev hizmetlerinde çalışma ile ilgili düzenlemeler, yeterli olmadığı gibi isteğe bağlı sigortalı olma ve borçlanma yapma hakkıyla sınırlandırılmıştır.

rinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerine ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara verilmesini gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilir⁶. Mevsimlik işlere bağlı çalışmaya, sadece özel sektöre ait işyerlerinde değil kamu işyerlerinde de rastlanmaktadır. Kamu işyerlerinde mevsimlik işler, yapılan işin gereği olarak daha ziyade **tarım ve ormancılık** işkollarında görülmektedir.

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrası (a) bendi hükmüne göre, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılmıştır. Buna göre, mevsimlik işte çalışan işçilerle bunları çalıştıranlar arasındaki sözleşme, bir tarafın iş görmeyi diğer tarafın ise ücret ödemeyi üstlenmesinden oluştuğu için iş sözleşmesi olarak nitelenecek, sosyal güvenlik açısından ise çalışmanın devamı süresinde çalışan işçi 5510 sayılı Kanun m.4/I-a kapsamında sigortalı sayılacaktır.

Mevsime bağlı olarak yapılan mevsimlik işlerde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi hizmet edimini, iş mevsiminde ifa etmekle yükümlüdür. Mevsimlik çalışmanın sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılan fakat iş sözleşmesi askıda kalan işçi, ertesi mevsim başına kadar işverene hizmet etmek, işveren de işçiye ücret ödemek zorunda değildir. Burada işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçları bir sonraki mevsim başına kadar askıya alınmaktadır⁷.

Mevsimlik işlerde çalışan işçilerin mevsim bitimi nedeniyle iş sözleşmelerinin askıya alınması halinde 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi öncesinde var olan sorunlar 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile biraz daha artmış, ancak 5510 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinde değişiklik yapan 6111 sayılı Kanun değişikliği ile geçerli sigortalılık sorunu giderilebilmiştir.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce mevsimlik işlerde çalışan işçilerin, bu işlerin öncesinde veya sonrasında da çalışma hayatının içinde bulunması ve bu çalışmanın 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu dışında 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu ile ilişkilendirilmeyi gerektirir işlerden olması halinde, geçerli sigortalılık sorunu yaşanmakta idi. SSK ve Bağ-Kur sigortalısı olmayı gerektirir faaliyetin varlığının bulunması halinde önceden başlamış olan sigortalılığın geçerli olacağı, sonradan başlayan sigortalılığın ise kesinti olmadığı sürece geçerli sayılmayacağı ilkesi gereği, 1479 sayılı Kanun kapsamında faaliyette bulunmakta iken mevsimlik iş-

6 Müjdat Şakar, “Mevsimlik İşlerde Çalışan İşçilerin Hakları”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 257, Mayıs-2014, s.157.

7 Şakar, *Mevsimlik İşler*, s.158.

lerde çalışmaya başlayan işçiler 506 sayılı Kanunla ilişkilendirilememiştir.

Önceden başlayan sigortalılığın geçerli sayılması ilkesi nedeniyle mevsimlik işlerde yıllarca çalıştığı halde 506 sayılı Kanun m.3 gereği, bu Kanun kapsamında sigortalı bildirilmeyen veya bildirilse bile önceden başlayan sigortalılık 1479 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılık olduğu için 506 sayılı Kanun m.2 kapsamındaki sigortalılığı geçerli sayılmayan işçilerin bulunduğunu özellikle belirtelim.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1 Ekim 2008 tarihi öncesinde mevsimlik işlerde çalıştığı için 506 sayılı Kanun m.2 kapsamında sayılan sigortalıların, bu çalışmadan/sigortalı olmadan önce veya sonra 2925 sayılı Tarım SSK Kanunu veya 2926 sayılı Tarım Bağ-Kur Kanunu kapsamında sigortalı sayılması halinde hiçbir sorun yaşanmazdı. 506 sayılı Kanun m.2 kapsamındaki sigortalılığın, 2925 veya 2926 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılıkla çatışması halinde 506 sayılı Kanun m.2 kapsamındaki sigortalılık geçerli sayılmakta, bu kapsamdaki sigortalılığın sona ermesi halinde ise takip eden günde de 2925 ve/veya 2926 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılık aktif hale gelmekteydi. 1 Ekim 2008 tarihine kadar 506 sayılı Kanun m.2 kapsamındaki sigortalılığın 2925 ve 2926 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılık üzerinde hiyerarşik bir üstünlüğünün bulunduğu da söylenebilir.

1 Ekim 2008 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 2926 sayılı Kanunun yürürlükten kalkması, tarımsal faaliyette bulunanların da artık 5510 sayılı Kanun m.4/I-b.4 kapsamında sigortalı sayılması mevsimlik işlerde çalışanlar için bir sorunu beraberinde getirmiştir. Şöyle ki; 5510 sayılı Kanunun 53 üncü maddesi hükmüne göre m.4/I-a ve m.4/I-b kapsamındaki sigortalılığın çakışması halinde üstünlüğün önceden başlayan sigortalılık için geçerli olması mevsimlik işlerde çalışan ve iş bitiminde tarımsal faaliyette bulunan işçileri oldukça sıkıntıya sokmuştur.

5510 sayılı Kanunun 53 üncü maddesindeki bu düzenleme nedeniyle mevsimlik işlerde çalışan işçilerin mevsim sonu işten ayrılması ve aynı zamanda kendisi için tarımsal faaliyette bulunması halinde diğer mevsim başında mevsimlik işte çalışmaya başlasa dahi önceden başlayan sigortalılık m.4/I-b olduğu için m.4/I-a kapsamında sigortalı sayılmamış, sigortalı beyan edilmiş olsa bile geçerli sayılmamıştır. Somut bir örnek konuyu daha anlaşılır kılacaktır.

Örneğin; 1.5.2008 tarihinde ilçe tarım müdürlüğünde kaydı bulunan kişinin 1.4.2008 tarihinde mevsimlik işte çalışmaya başladığı ve mevsimlik işin 31.10.2008 tarihinde sona erdiği varsayıldığında, ilgili işçi 1.4.2008-31.10.2008 tarihleri arası için 5510 sayılı Kanun m.4/I-a kapsamında si-

gortalı sayılacaktır. Bu kapsamdaki sigortalılığın sona ermesi nedeniyle 1.11.2008 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 5510 sayılı Kanun m.4/I-b kapsamında sigortalılık tescil edilecek, işçi takip eden mevsim başı olan 1.4.2009 tarihinde mevsimlik işte çalışmaya başlasa dahi önceden başlayan sigortalılık m.4/I-b kapsamında olduğu için, mevsimlik işçi olmasına rağmen işçi sigorta statüsü olan m.4/I-a kapsamındaki sigortalılık başlatılmayacaktır.

Mevsimlik işlerde çalışan işçiler açısından olumsuz olan bu düzenleme ancak 5510 sayılı Kanununun 53 üncü maddesinde değişiklik yapan 6111 sayılı Kanununun 33 üncü maddesinin yürürlüğe girdiği 1 Mart 2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere çözülebilmektedir. Bu nedenle 1 Mart 2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, mevsimlik işlerde çalışan işçilerin çalışmaya başladıkları tarihte gerek 2925 sayılı Kanun kapsamında gerekse 5510 sayılı Kanun m.4/I-b kapsamında sigortalılık ilişkisi varsa bu statüdeki sigortalılık mevsimlik işin devamı süresince askıda kalıp mevsimlik işin bitiminde 2925 veya 5510 sayılı Kanun m.4/I-b kapsamındaki sigortalılık yeniden başlatılmaktadır.

2. Mevsimlik İşin Sona Ermesi ve Sosyal Güvenlik Hakkına Erişim

Mevsimlik işlerde çalışan işçiler, mevsim bitiminden diğer mevsim başına kadar geçen sürede hiçbir işte çalışmayabilir. İşçi bu ara dönemde tarımsal ya da ticari faaliyet içine girebileceği gibi iş akdi ile bir ya da birden çok işveren yanında da çalışabilir. Bu çalışma biçimlerine bağlı olarak da sosyal güvenlik hakkına erişim farklı olabilecektir. Bunun yanında, mevsimlik işlerde çalışanların ara dönemde herhangi bir faaliyette bulunmaması halinde hak sahibi olarak nitelendirilen kendisi dışındaki aile fertlerinin sigortalılıklarının bulunup bulunmaması da sağlığa erişim açısından belirleyici bir unsur olacaktır.

Buna göre mevsimlik işte çalışmakta iken mevsimlik işin sona ermesi halinde işçi,

1. Mevsimlik iş öncesinde veya sonrasında 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olarak faaliyet gösterebilir.
2. Mevsimlik iş öncesinde veya sonrasında kendi nam ve hesabına ticari faaliyette bulunabilir.
3. Mevsimlik iş öncesinde veya sonrasında tarımsal faaliyette bulunabilir.
4. Mevsimlik iş sonrasında iş akdiyle çalışabilir.

-
5. Mevsimlik iş sonrasında işçinin aile bireylerinden birisi yukarıda sayılan işleri yapabilir.
 6. Mevsimlik iş sonrasında işçinin kendisi ve hak sahibi aile bireyleri hiçbir iş yapmayabilir.

Mevsimlik işlerde çalışan işçinin mevsim bitiminde yukarıda sayılan işlerden ilk beşinden birini ya da bir kaçını yapması halinde sosyal güvenliğe erişim sorunu yaşanmayacak, sonuncu seçenekte ise gelir testi yapılarak gelir çıkması halinde genel sağlık sigortası priminin ödenmemesi halinde sağlığa erişim sorunu yaşanacaktır.

2.1. Mevsimlik İşte Çalışan İşçinin 2925 sayılı Kanun Kapsamında Sigortalı Olması

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte 2925 sayılı Kanun yürürlükten kalkmıştır. Ancak 1.5.2008 tarihinden önce 2925 sayılı Kanun kapsamında bulunan ve primlerini takip eden yılın şubat ayı sonuna kadar ödemiş olanların 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılıkları da devam etmiştir.

Mevsimlik işlerde çalışan ve öncesinde 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalılığı bulunan işçilerin mevsimlik iş yaptıkları dönemlerde 5510 sayılı Kanun m.4/I-a kapsamındaki sigortalılık geçerli olacak, mevsim bitiminde m.4/I-a kapsamındaki sigortalılığın sona ermesini müteakip 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılık yeniden başlatılacaktır. Sigortalının prim borcunu takip eden yılın şubat ayı sonuna kadar ödemesi koşuluyla 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalılık devam edecek sonuç olarak sigortalı hem uzun vadeli sigorta kolları hem de genel sağlık sigortası açısından sorun yaşamayacaktır.

Hem 5510 sayılı Kanun m.4/I-a kapsamında hem de 2925 sayılı Kanun kapsamında hizmeti bulunan işçilerin hangi kapsamdan emekli olacağına belirleyici unsur ise son yedi yıllık primlerinin statüsü olacaktır. 2829 sayılı Kanunun 8 inci maddesi gereği, fiilen primi ödenen son yedi yıl primlerinin fazlası 5510 sayılı Kanun m.4/I-a kapsamında geçmiş ise işçiye 5510 sayılı Kanun kapsamından, fazlası 2925 sayılı Kanun kapsamında geçmiş ise bu kez işçiye 2925 sayılı Kanun kapsamından aylık bağlanacaktır.

1.5.2008 tarihinden önce 2925 sayılı Kanun kapsamında tescili bulunmayan işçilerin tarım veya orman işlerinde hizmet akdi ile süreksiz çalışması halinde talepte bulunması koşuluyla 5510 sayılı Kanun ek m.5 kapsamında sigortalı olması mümkündür. Bu düzenleme gereği mevsimlik işlerde çalışan işçilerin mevsim sonu işin bitmesi halinde müracaat etmesi halinde ek m.5 kapsamında sigortalılığı başlatılacaktır. İşçinin mevsim ba-

şında tekrar mevsimlik işe başlaması halinde ek m.5 kapsamındaki sigortalılık sonlandırılacak, işçinin mevsim sonu işten ayrılması halinde aksine bir talebi yoksa ek m.5 kapsamındaki sigortalılık yeniden başlatılacaktır.

Statüsü açısından m.4/I-a kapsamındaki sigortalılık ile ek m.4 kapsamındaki sigortalılık eşdeğer olup sigortalı, prim borcunun bulunmaması koşuluyla hak sahibi aile bireyleri ile birlikte genel sağlık sigortası kapsamında sağlığa erişim imkânını bulacaktır.

2.2. Mevsimlik İşte Çalışan İşçinin Ticari Faaliyette Bulunması

Mevsimlik işte çalışan işçinin mevsimlik iş öncesinde ticari faaliyet içinde bulunması diğer bir ifade ile vergi mükellefi olması veya limited şirket ortağı olması ya da anonim şirkete ortak olup yönetim kuruluna seçilmesi halinde mevsimlik işe başlanmadan önceki dönemler için 5510 sayılı Kanun m.4/I-b kapsamında sigortalı sayılacaktır. Mevsimlik işin başlamasıyla birlikte m.4/I-b kapsamındaki sigortalılık sona erecek ve m.4/I-a kapsamındaki sigortalılık geçerli sayılacaktır. Mevsimlik işin sona ermesi halinde yeniden m.4/I-b kapsamındaki sigortalılık başlatılacaktır.

Mevsimlik işte çalışan işçinin mevsimlik iş öncesi ve sonrası ticari faaliyette bulunması halinde sigortalılık kesintiye uğramayacak, sigortalının prim gün kaybı da olmayacaktır. 5510 sayılı Kanun m.4/I-b kapsamındaki sigortalılığa dayalı prim borcunun 60 günden fazla olmaması koşuluyla sigortalının kendisi ve aile bireyleri genel sağlık sigortası kapsamında, sağlık hizmetlerinden yararlanabilecektir.

2829 sayılı Kanununun 8 inci maddesi gereği, ödenen son yedi yıl primlerinin fazlası 5510 sayılı Kanun m.4/I-a kapsamında geçmiş ise işçiye m.4/I-a kapsamından, fazlası m.4/I-b kapsamında geçmiş ise işçiye m.4/I-b kapsamından aylık bağlanacaktır. m.4/I-a kapsamından emekli olmak sigortalı açısından daha avantajlı olacaktır. Zira m.4/I-a kapsamında aylık bağlanacak sigortalı daha az primle daha erken ve daha yüksek aylığa hak kazanabilmektedir⁸.

2.3. Mevsimlik İşte Çalışan İşçinin Tarımsal Faaliyette Bulunması

Mevsimlik işte çalışan işçinin mevsimlik iş öncesinde tarımsal faaliyette bulunması ve bu faaliyet nedeniyle tarım müdürlüklerine kayıtlı bulunması halinde mevsimlik işe başlanmadan önceki dönemler için 5510 sayılı Kanun m.4/I-b kapsamında sigortalı sayılması gerekecektir. Mevsimlik işin başlamasıyla birlikte m.4/I-b kapsamındaki sigortalılık sona erecek ve

8 Ayrıntılı bilgi için bkz. Mustafa Kuruca/Murat Özdamar, **Tüm Yönleriyle Emeklilik**, Güncellenmiş 2.b., Yaklaşım Yayınları, Ankara: 2013.

m.4/I-a kapsamındaki sigortalılık geçerli sayılacaktır. Mevsimlik işin sona ermesi halinde yeniden m.4/I-b kapsamındaki sigortalılık başlatılacaktır.

5510 sayılı Kanun m.4/I-b kapsamındaki sigortalılığa dayalı prim borcunun 60 günden fazla olmaması koşuluyla sigortalının kendisi ve aile bireyleri genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanabilecektir. Son yedi yıl primlerinin fazlası m.4/I-a kapsamında geçmiş ise işçiye m.4/I-a kapsamından, fazlası m.4/I-b kapsamında geçmiş ise işçiye m.4/I-b kapsamından yaşlılık aylığı bağlanacaktır.

2.4. Mevsimlik İşin Sona Ermesi Halinde İşçinin Başka İşyerinde Çalışması

Mevsimlik işin sona ermesi halinde işçinin bir başka işyerinde çalışması da mümkündür. Bu halde işçinin yeni mevsim başına kadar diğer işte çalışıp mevsim başında eski işine dönmesi halinde her iki işin arasında belirli bir süre geçmemiş ise sosyal güvenlik açısından bir sorun yaşanmayacaktır. Şöyle ki; iş bitimi nedeniyle mevsimlik işten çıkan işçi işten çıktığı tarihten itibaren 10 gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanır. Ancak bu kimselerin geriye doğru bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılıkları varsa, 10 günlük süreye ilave 90 gün daha kendisi ile birlikte bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri de sağlık hizmetlerinden yararlanacaktır.

Buna göre mevsimlik işte çalışan işçinin prim gün sayısının 90 günden fazla olması halinde, mevsimlik işten çıkış tarihi ile diğer işe başlama tarihi arasında geçen süre 100 günden az ise sigortalının sağlık hizmetlerine erişim açısından sorunu olmayacaktır. Bu sürenin 100 günden fazla olması halinde bu kez 100 üncü gün ile diğer işte işe başlanılan gün arasındaki süre için sigortalının 5510 sayılı Kanun m.60/g kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılması diğer bir ifade ile sigortalının gelir testine girmesi gerekecektir. Ancak sigortalı bu dönemlerde eş, çocuk, anne veya babadan sağlık yardımı alabilecek nitelikte ise gelir testi gerekmeyecek, sigortalı bu ara dönemde hak sahibi sayılacaktır.

2.5. Mevsimlik İşin Sona Ermesi Halinde Aile Bireylerinden Birisinin Sigortalı Çalışması

5510 sayılı Kanununun 3 üncü maddesi hükmüne göre, sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan eş, 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocuklar ile yaşına bakılmaksızın bu Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklar, geçiminin sigortalı tarafından sağlandığı SGK tarafından belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve

baba, sigortalının bakmakla yükümlü bulunan kişisidir.

Mevsimlik işte çalışan işçinin, işin bitimi sonrası işten ayrıldığı tarih itibariyle son bir yıl içinde ödenmiş primi 30 günden fazla 90 günden az ise işten çıkmasını müteakip 10 gün daha, prim günü 90 gün ve üzeri ise 100 gün daha kendi üzerinden sağlık hizmeti alma hakkı bulunacaktır. Bu tarihlerin tamamlanmasını müteakip işçinin zorunlu sigortalılığı yok ve hak sahibi niteliği var ise asli sigortalı olan aile bireyi üzerinden sağlık hizmeti alacaktır.

2.6. Mevsimlik İşin Sona Ermesi Halinde İşçinin ve Aile Bireylerinin Sigortalı Çalışmasının Olmaması

Mevsimlik işten ayrılan ve işten ayrıldığı tarih itibariyle son bir yıllık süre içinde 30 günden fazla 90 günden az prim ödemesi bulunan işçinin 10 uncu günden itibaren bir aylık süre içerisinde gelir testi yaptırmak üzere adresinin bağlı bulunduğu Kaymakamlığa (SYDV) başvurması gerekir. İşçinin son bir yıllık süre içindeki prim gün sayısı 90 günden fazla ise bu kez 100 üncü günden itibaren bir aylık süre içerisinde gelir testi süreci başlar. Gelir testi sonrası 5510 sayılı Kanun m.60/g kapsamında genel sağlık sigortalı olunması tercihi eşlere bırakıldığı için dilerse mevsimlik işte çalışan işçinin eşi genel sağlık sigortalısı, işçi de hak sahibi olabilir.

Gelir testi müracaatı sonrasında tespit edilen aile içindeki gelirin kişi başına düşen aylık tutarının;

1. Asgari ücretin üçte birinden asgari ücrete kadar olduğu tespit edilen kişiler için prime esas kazanç, aylık asgari ücretin üçte biri tutarında,
2. Asgari ücretten asgari ücretin iki katına kadar olduğu tespit edilen kişiler için prime esas kazanç, bir asgari ücret tutarında,
3. Asgari ücretin iki katından fazla olduğu tespit edilen kişiler için prime esas kazanç, iki asgari ücret tutarında,
4. Gelir testine girmesi gerektiği halde gelir testi yaptırmak istemeyenlerin prime esas kazançları iki asgari ücret tutarında, olacaktır.

Aile içindeki gelirin kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olanların genel sağlık sigortası primi hazine tarafından karşılanacaktır.

Ödenecek primler ise prime esas kazancın yüzde 12'si tutarında hesaplanacaktır.

Kişi Başı Gelir Miktarı	Ödenecek Genel Sağlık Sigortası Primi Tutarı
0-424,49 TL arası	Hazine tarafından ödenir
424,50 TL ile 1273,49 TL arası	50,94 TL
1273,50 TL ile 2546,99 TL arası	152,82 TL
2547 TL ve üzeri	305,64 TL

Mevsimlik işlerde çalışan işçilerin mevsim sonu gelir testine dayalı genel sağlık sigortalısı olmalarının zorunlu olduğu haller için genel sağlık sigortalısı olmak yerine tarım işiyle uğraşmaları halinde 5510 sayılı Kanun ek m.5 kapsamında sigortalı olmaları sadece sağlık sigortası açısından değil uzun vadeli sigorta kolları açısından da lehlerine olacaktır. Bu yöntemle sigortalılar prim gün sayısı kazanarak emekli aylığı yönüyle de avantajlı duruma gelecektir.

Sonuç

4857 sayılı İş Kanununda bir tanımı bulunmamakla birlikte, faaliyeti yılın sadece belirli bir döneminde sürdürülebilen veya tüm yıl boyunca çalışma olmakla birlikte faaliyetin yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik işler olarak tanımlanmaktadır.

Mevsimlik işlerde çalışan işçilerin mevsim bitimi nedeniyle iş sözleşmelerinin askıya alınması halinde 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi öncesinde var olan sorunlar 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile biraz daha artmış, ancak 5510 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinde değişiklik yapan 6111 sayılı Kanun değişikliği ile sadece geçerli sigortalılık sorunu giderilebilmiştir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle veya çağrı üzerine çalışma ya da ev hizmetlerinde çalışma ile ilgili özel düzenlemelerin bulunduğu 5510 sayılı Kanunda, mevsimlik işlerde çalışanlarla ilgili bir düzenlemenin bulunmaması önemli bir eksikliktir. 5510 sayılı Kanunda mevsimlik işlerde çalışanların hak kayıplarını önleyecek düzenlemelere yer verilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir.

KAYNAKÇA

ÇAVUŞ Özgür Hakan: “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Mevsimlik İşler”, **E-Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 228, Aralık 2011.

KURUCA Mustafa/ ÖZDAMAR Murat: **Tüm Yönleriyle Emeklilik**, 2. Baskı, Ankara 2013.

SÜZEK Sarper: **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul 2002.

ŞAKAR Müjdat: “Mevsimlik İşlerde Çalışan İşçilerin Hakları”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 257, Mayıs 2014.

T.C. Yasalar. (16.06.2006) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Ankara: **Resmi Gazete** (26200 sayılı).

T.C. Yasalar. (26.12.2014) 2015 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu. Ankara: **Resmi Gazete** (29217 sayılı Mükerrer).