

23.05.2016/21-1

İŞ KANUNU İLE TÜRKİYE İŞ KURUMU KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR 6715 SAYILI KANUN YAYIMLANDI

ÖZET

6715 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda önemli değişiklikler yapılmıştır. Kanun ile kamuoyunda “kiralık işçi” olarak adlandırılan özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi düzenlemesi ve uzaktan çalışma uygulaması yürürlüğe girmiştir.

Bu sirkülerle getirilen düzenlemeler açıklanmıştır.

A) ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULMASINA İLİŞKİN GETİRİLEN DÜZENLEMELER

1- Özel İstihdam Bürosu Neyi İfade Etmektedir?

6715 sayılı Kanunun 6 ncı maddesiyle özel istihdam bürosunun tanımı yapılmıştır. Buna göre; özel istihdam bürosu, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları ifade etmektedir.

2- Geçici İş İlişkisi Hangi Kanun'da Düzenlenerek Yürürlüğe Girmiştir?

Geçici iş ilişkisi 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesi değiştirilerek yürürlüğe girmiştir.

3- Geçici İşçi Nereden Temin Edilecektir?

Geçici işçiler kanunda belirtilen şartlarla kurulmuş olan Özel İstihdam Bürolarına başvurularak temin edilecektir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kurulabilir.



23.05.2016/21-2

Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur.

4- Hangi İşler ve Durumlarda, Hangi Sürelerde Geçici İşçi Çalıştırılabilecektir?

Geçici işçi şu hallerde ve sürelerde işe alınabilecektir;

Yapılacak İş	Çalışma Süresi
İşyerinde bir işçi doğum veya askerlik nedeniyle işten geçici olarak ayrılırsa	Sadece bu süreler ile sınırlı
Mevsimlik tarım işlerinde	Süre sınırı yok
Ev hizmetlerinde	Süre sınırı yok
İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde	En fazla 4 ay (Ama toplamda 8 ayı geçmemek üzere iki defa yenilenebilir)
İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde	
İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde	
Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde	En fazla 4 ay (Uzatılamaz)

5- İşveren Sürekli Olarak Geçici İşçi Çalıştırabilir mi?

Geçici işçi çalıştıran işveren, mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetleri hariç, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramayacaktır.

6- Geçici İşçi Çalıştırmamanın Yasak Olduğu Yerler Var mıdır?

Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında, yer altında maden çıkarılan işyerlerinde ve grev/lokavt sırasında (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla) kiralık işçi çalıştırılmayacaktır.



23.05.2016/21-3

7- Çalıştırılacak Geçici İşçi Sayısının Bir Sınırı Var mıdır?

İşyerinde çalıştırılacak kiralık işçi sayısında bir sınır yok. Yani tüm işçiler kiralık olabilir. Bunun sadece bir istisnası var: İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin öngörülemeyen şekilde artması hâlinde kiralık işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemeyecektir. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

8- İşveren, İş Sözleşmesi Feshedilen İşçisini Geçici İşçi Olarak İşe Alabilir mi?

Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

9- Geçici İşçi Ücretini Kimden Alacak?

Kiralık işçi ücretini bağlı olduğu özel istihdam bürosundan alacak. Kiralık işçi, işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamayacak.

İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde kurulacak geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilir.



23.05.2016/21-4

10- Geçici İşçi Daimi İşçi Olabilir mi?

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür. Yani daimi işçi durumuna geçilir. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

11- Geçici İşçi Çalıştıran İşverenin Yetki ve Yükümlülükleri Nelerdir?

Geçici işçi çalıştıran işveren;

- a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.
- b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.
- c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.
- d) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.
- e) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.
- f) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.
- g) Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.



23.05.2016/21-5

12- Geçici İşçinin Sorumlulukları Nelerdir?

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

13- Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesi Nasıl Düzenlenecek?

Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

14- Geçici İşçi Çalıştırma Yükümlülüklerine Uyulmamasının Yaptırımını Nedir?

4857 sayılı Kanun'un 7 nci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için iki yüz elli Türk lirası idari para cezası uygulanır.

İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde kurulacak geçici iş ilişkisinde aykırı olarak davranan işveren veya işveren vekiline bu para cezası dört katı artırılarak uygulanır.

B) ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ KURULMASI VE ÇALIŞMASINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

1- Özel İstihdam Bürolarına Aracılık Faaliyetine İzin Verilmesinin Koşulları Nelerdir?

Aşağıdaki şartlar dâhilinde aracılık faaliyetine izin verilir:

a) Gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti,



23.05.2016/21-6

- suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamaları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve en az lisans mezunu olmaları
- b) İş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde teknik donanım ve uygun bir işyerine veya internet sitesine sahip olmaları
- c) Nitelikli personel çalıştırmaları
- d) Ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasını Kuruma ibraz etmeleri
- e) Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemeleri
- f) Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat vermeleri.

Özel istihdam büroları, yukarıda yer alan şartları yerine getirmek kaydıyla şube açabilirler veya sistem ve markasını kullanabilirler. Şube açılması hâlinde (c) ve (f) bentleri uygulanmaz. Kurumca verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, izin sona erme tarihinden en az on beş gün önce talepte bulunulması ve iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

2- Özel İstihdam Bürolarına Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkisi Verme Koşulları Nelerdir?

Başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına;

- a) Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması,
- b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması,
- c) Kurum alacağının bulunmaması,
- d) Özel istihdam bürosunun; vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borcunun 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,
- e) Uygun bir işyerine sahip olması,

hâlinde Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir. Özel istihdam bürosunun; işçi sayısı, iş hacmi, faaliyet alanı ve şube açıp açmaması gibi hususlar değerlendirilerek (b) bendinde öngörülen teminat miktarının yirmi katına kadar artırılmasına Bakan yetkilidir.





23.05.2016/21-7

Bakanlıkça uygun görülmesi hâlinde, başvuru tarihinden önce altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına (b) bendinde öngörülen teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi ve aynı fıkrada sayılan diğer koşulları taşıması şartıyla, Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden en az on beş gün önce talepte bulunulması ve iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

Teminat miktarları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere brüt asgari ücrete göre yeniden hesaplanarak artırılır. Özel istihdam büroları şubat ayı sonuna kadar teminat miktarını tamamlamak ya da ek teminat vermek zorundadır.

3- Özel İstihdam Bürolarının Yetkileri ve Sorumlulukları Nelerdir?

Özel istihdam büroları; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilir. Özel istihdam büroları kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapamaz ve geçici iş ilişkisi kuramazlar.

Kurum tarafından düzenlenen aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki kurs ve programlar sonucunda bu faaliyetten yararlananları işe yerleştirmek üzere Kurumla sözleşme yapan yükleniciler, bu programları başarıyla tamamlayanlarla sınırlı kalmak kaydıyla sözleşme çerçevesinde iş ve işçi bulmaya aracılık yapabilir.

Kurumdan izin almaksızın bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile iş ve işçi bulmaya aracılık yapılamaz ve geçici iş ilişkisi kurulamaz. Basın ve yayın kuruluşları ile diğer bilgi iletişim araçları vasıtasıyla Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık ve geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz.



23.05.2016/21-8

Özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti ya da geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle yurt dışına işçi göndermesi hâlinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

Özel istihdam büroları, yıl içerisinde yaptıkları iş ve işçi bulmaya ilişkin aracılık faaliyeti, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri, düzenledikleri mesleki eğitim ve yetki verilmesi hâlinde kurdukları geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak üçer aylık dönemler hâlinde Kuruma düzenli olarak rapor verirler. Bu raporların incelenmesi ve Kurumca değerlendirilmesi sonucunda eksikliklerin tespit edilmesi hâlinde, raporun bir sureti gereği yapılmak üzere özel istihdam bürosuna gönderilir. Belirtilen süre içerisinde eksikliklerin giderilmemesi hâlinde raporun bir sureti gereği yapılmak üzere ilgili mercilere gönderilir.

4- Özel İstihdam Bürolarının Denetimi Nasıl Yapılır?

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftiş Bakanlık iş müfettişleri tarafından yapılır. 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendi uyarınca Kuruma yapılan şikayet bildirimleri incelenmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığına iletilir. Bu durumda özel istihdam büroları, istenilen her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadırlar.

Özel istihdam bürolarının kurulması ve faaliyetleri ile inceleme, kontrol, denetim ve teftişe ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

Özel istihdam büroları hakkında bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde, 4857 sayılı Kanun ile 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

5- Özel İstihdam Bürosu Kurma İzni ve Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkisinin İptali Hangi Durumlarda Söz Konusu Olur?

Kurumca verilen özel istihdam bürosu kurma izni;

- a) İzin verilmesi için aranan şartların kaybedilmesi veya taşınmadığının sonradan anlaşılması,
- b) 6098 sayılı Kanunun 26 ncı ve 27 nci madde hükümlerine aykırı davranılması,
- c) Kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi,
- d) Yönetmelikle istisna tutulan meslek mensupları dışında iş arayanlardan doğrudan ya da dolaylı olarak ücret alınması veya menfaat sağlanması,



23.05.2016/21-9

- e) İş arayanlara veya açık işlere ilişkin bilgilerin iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla toplanması ve/veya kullanılması,
- f) İstenen bilgi veya belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistiklerin Kurumca belirlenen süre içerisinde verilmemesi,
- g) Çalışma izni bulunmayan yabancı işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi,
- h) Yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılmaması,
- i) 19 uncu maddenin beşinci fıkrasında sayılan geçersiz anlaşmalardan herhangi birinin yapılmış olması,
- j) On iki ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık gerçekleştirilmemiş olması, durumlarında (a), (c) ve (j) bentlerinde belirtilen durumların tespiti hâlinde derhâl; diğer bentlerde sayılan durumlarda ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığının tespit edilmesi hâlinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi;

- a) Özel istihdam bürosu izninin iptal edilmesi,
- b) Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi,
- c) Bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi,
- d) Yazılı sözleşme yapma şartına uyulmaması,
- e) Geçici iş ilişkisine yönelik 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde belirtilen sürelerle uyulmaması,
- f) İş ilişkisinde 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması,
- g) Kayıt dışı işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi, durumlarında (a) ve (b) bentlerinde sayılan hâllerde derhâl; diğer bentlerde sayılan hâllerde ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığının tespit edilmesi hâlinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez.





23.05.2016/21-10

Özel istihdam büroları, şubelerinin faaliyetlerinden ve Kuruma karşı olan yükümlülüklerinden birlikte sorumludur. Şubeler için uygulanan yaptırımlar, özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptalinde dikkate alınır.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali hâlinde; bu Kanun kapsamında yapılmış ve devam eden sözleşmelerin uygulanmasına, sözleşmede belirtilen süreler tamamlanıncaya kadar devam edilir. Ancak, özel istihdam bürosu bu dönem içerisinde geçici iş ilişkisi kurma veya geçici işçi sağlama sözleşmesini uzatma yetkisini kullanamaz. Herhangi bir nedenle özel istihdam bürosunun kapanması hâlinde ise geçici işçi çalıştıran işverene bu durumun tebliğ edilmesi ile geçici iş ilişkisi sona erer. İş ilişkisinin devam etmesi durumunda, geçici işçi çalıştıran işverenle işçi arasında iş sözleşmesi kurulmuş olur. Geçici işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan alacakları, 17 nci maddenin üçüncü fıkrasının (b) bendine göre alınan teminattan Kurumca öncelikli olarak ödenir.

Özel istihdam bürosunun iflası, kapatılması, aracılık faaliyeti veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali ya da işçi ücretlerinin büro tarafından ödenmemesi hâllerinde, diğer kanunlarda düzenlenen hükümlere bakılmaksızın işçi alacakları teminattan öncelikli olarak ödenir.

Kurum tarafından, aracılık izni veya geçici iş ilişkisi yetkisi verilmemesi ile bu iznin veya yetkinin iptal edilmesi kararlarına karşı, kararın tebliğ tarihinden itibaren otuz işgünü içinde yetkili iş mahkemesinde dava açılabilir. Açılan davalar, basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır.

6- Özel İstihdam Bürolarının Hak Ve Yükümlülükleri Nelerdir?

Özel istihdam bürosu, aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyeti karşılığı olarak işverenden hizmet bedeli alma hakkına sahiptir. İş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerden her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlanamaz ve hizmet bedeli alınamaz. Ancak aracılık hizmetleri için özel istihdam bürolarınca, yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınabilir.



23.05.2016/21-11

Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.

Özel istihdam bürosu, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri elektronik ortamda Kuruma bildirmekle ve uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri talebi üzerine Kuruma vermekle yükümlüdür. Özel istihdam bürosu, iş ve işçi bulmaya aracılık için derlediği verileri bu amaçlar dışında kullanamaz.

İş ve işçi bulma faaliyetleri ile ilgili olarak;

- Özel istihdam bürolarının yönetmelikte öngörülenler dışında iş arayanlarla bedel alınması konusunda anlaşma yapmaları veya onlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlamaları hâlinde özel istihdam büroları ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar,
- İşçinin kayıt dışı çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi şartlarını taşıyan anlaşmalar,
- Bir işverenin veya iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar, geçersizdir.

C) 4904 SAYILI TÜRKİYE İŞ KURUMU KANUNUNDA YER ALAN İDARİ PARA CEZALARI YENİDEN DÜZENLENMİŞTİR.

Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle;

- Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık yapan gerçek veya tüzel kişilere yirmi bin Türk lirası, tekrarı hâlinde kırk bin Türk lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere on bin Türk lirası,
- Kurumdan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek veya tüzel kişilere elli bin Türk lirası, fiilin tekrarı hâlinde yüz bin Türk lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere yirmi bin Türk lirası,
- İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan gerçek veya tüzel kişilere yirmi bin Türk lirası,



23.05.2016/21-12

- d) 19 uncu maddenin beşinci fıkrasında yer alan geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı beş bin Türk lirası,
- e) Ek teminat vermeyen özel istihdam bürolarına bin Türk lirası,
- f) Kurumdan izin almadan aracılık faaliyeti gösteren gerçek veya tüzel kişiler ile Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek isteyen gerçek veya tüzel kişilere ait reklam veya iş ve işçi bulma ilanını yayınlayan gerçek ve tüzel kişilere ayrı ayrı üç bin Türk lirası,
- g) Kurumdan izin almadan kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracakları işçileri yurt dışına götüren gerçek ve tüzel kişilere elli bin Türk lirası, Kuruma onaylatılmayan her bir yurt dışı hizmet akdi için işverenlere ve özel istihdam bürolarına bin Türk lirası,
- h) Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek için ilan veren gerçek veya tüzel kişilere beş bin Türk lirası,
- i) Kurum tarafından istenilen rapor, bilgi ve belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri Kurumca belirlenen süre içerisinde ibraz etmeyenlere üç bin Türk lirası,
- j) Müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt ve defterleri on beş gün içerisinde ibraz etmeyen özel istihdam bürolarına yirmi bin Türk lirası,
- k) İş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullanan özel istihdam bürolarına elli bin Türk lirası,
- l) Kurumdan izin almadan veya izin yeniletmeden tarımda iş ve işçi bulma aracılık faaliyetinde bulunanlara on bin Türk lirası,
- m) Tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeyen tarım aracılarna her bir işçi için beş yüz Türk lirası,
- n) Kurum aracılığı olmaksızın sürekli işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına her bir işçi için yirmi bin Türk lirası, geçici işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına ise her bir işçi için on bin Türk lirası,
- o) Kurum aracılığı olmaksızın işçi istihdam edebilen kamu kurum ve kuruluşlarından işçi alım ilanını Kuruma göndermeyenlere her bir işçi için bin Türk lirası,
- p) Kurumca yayımlanan açık iş ilanlarını Kurumdan izin almadan yayımlayanlara her bir ilan için beş bin Türk lirası,
- r) Kurum adını veya kısaltmasını kamuoyunu yanıltacak biçimde kullanan veya Kurumdan yetki almış gibi faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilere elli bin Türk lirası,
- s) Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına işçi yerleştirilmesine aracılık faaliyetleri yasağına aykırı hareket edenlere her bir işçi için yirmi bin Türk lirası, idari para cezası verilir.



23.05.2016/21-13

Bu Kanunda düzenlenen idari para cezaları, Kurum ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince verilir, 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre Kurumca tahsil edilir ve Kurum bütçesine gelir kaydedilir. Tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde ödenmeyen idari para cezaları, bu sürenin bitiminden itibaren kanuni faizi ile birlikte tahsil edilir. Kanun yoluna başvurulması, idari para cezalarının takip ve tahsilini durdurmaz. İdari para cezaları hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.

D) UZAKTAN ÇALIŞMA UYGULAMASI GETİRİLMİŞTİR

- 1- 4857 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye fıkralar eklenmiştir.
- 2- Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.
- 3- Uzaktan çalışma iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapıma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.
- 4- Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.
- 5- Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.





23.05.2016/21-14

E) TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN DÜZENLEME YAPILMIŞTIR

4857 sayılı Kanun'un 63 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Yapılan düzenleme ile bu fıkra "Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir." cümlesi eklenmiştir.

Saygılarımızla...

