

T.C.
BAŞBAKANLIK
Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü

Sayı : 31853594-101-1211- 400

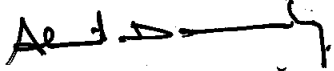
8 / 2 / 2016

Konu : Kanun Tasarısı

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Başkanlığımıza arzı Bakanlar Kurulu'na 1/2/2016 tarihinde kararlaştırılan "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" ile gerekçesi ilişikte gönderilmiştir.

Gereğini arz ederim.


Ahmet DAVUTOĞLU
Başbakan

Ek:

- 1- Kanun Tasarısı
- 2- Gerekçe (Genel-Madde)

TBMM BAŞKANLIĞI				
Tali Komisyon	Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ve Bütçe			
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler			
Tarih:	08 Subat 2016		E.No: 1/597	
Ysm.Uzm.	Bşk.Yrd.	Başkan	Gn.Sek.Yrd.	Gen.Sek.
				
TBMM BAŞKANI				

T.C. KAMU KAMU HİZMETLERİ VE İŞLERİ BAKANLIĞI	
08 Şubat 2016	
Numara:	

T.C. KAMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	
08 Şubat 2016	
No:	25369

GENEL GEREKÇE

Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere pek çok ülkede son dönemde esneklik kavramı yerini güvenceli esneklik kavramına bırakmıştır. Güvenceli esneklik, işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanabileceğini öngörmektedir. Güvenceli esneklik ile bir yandan, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile işletmelerin rekabet gücünün ve değişen koşullara uyum yeteneğinin artırılması hedeflenirken, bir yandan da işgücü piyasasında yer alan kişilerin istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmektedir. İşin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden iş güvencesi yerine, istihdamın korunmasını ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülmesi güvencesini ifade eden ve aktif işgücü piyasası politikaları ile desteklenen istihdam güvencesi önem kazanmaya başlamıştır.

İş ve işçi bulmaya aracılık hizmetleri de söz konusu değişim sürecinden payını almıştır. 20 nci Yüzyıl başlarında kötü niyetli uygulamaları önlemek amacıyla, iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetine getirilen kamu tekeli ilkesi günümüzün dinamik iş piyasasında sorgulanmaya başlanmış ve son yıllarda kamu istihdam kurumlarının yanı sıra özel istihdam büroları da yaygınlık kazanmıştır. Özel istihdam büroları, artan işsizlik sorununun çözümü ile işletmelerin değişen piyasa koşullarına uyum sağlanmasında ve nitelikli işgücü talebinin karşılanmasında önemli bir rol üstlenmişlerdir.

Türkiye ekonomisinin yakın geçmişi ve bugünkü durumu birlikte analiz edildiğinde makroekonomik istikrarın istihdam yaratma açısından gerekli fakat yeterli olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, işgücü piyasasında yapısal sorunların çözümüne yönelik reformların gerekliliği her geçen gün kendisini daha güçlü hissettirmektedir.

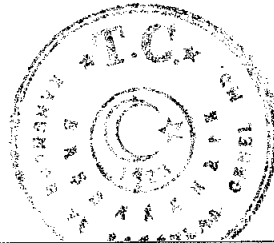
İşsizlik sorununun çözümü noktasında güvenceli esneklik yaklaşımı korunarak; yeni çalışma şekillerinin yaygınlaşması, işgücünün uyum yeteneğinin ve istihdam edilebilirliğinin artırılması ve istihdam hizmetlerinde etkinliğin sağlanması önem arz etmektedir.

Ülkemizde güvenceli olan ancak esnek olmayan kayıtlı çalışanlar ile esnek olan ancak güvencesi olmayan kayıtdışı çalışanlar arasındaki farklılıklardan dolayı bölünmüş bir işgücü piyasası mevcuttur. Bu nedenle, ülkemizde esneklik-güvence dengesinin henüz sağlanamamış olduğunu söylemek mümkündür.

Türkiye, esneklik ve güvence göstergeleri açısından diğer Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığında esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak uygulanmadığı bir ülkedir. Nitekim, işgücü piyasalarının esnekliğine ışık tutan ve OECD tarafından yayınlanan İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi, bu tespiti teyit eder niteliktedir. 2013 yılı verilerinin yer aldığı söz konusu endekse göre, Türkiye istihdam koruma mevzuatı açısından otuzu OECD ülkesi olmak üzere toplam kırk ülke içinde en katı mevzuata sahip ülke konumundadır. Söz konusu endekste ki yerimizi belirleyen önemli hususlardan biri de özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin yasal olarak düzenlenmemiş olmasıdır.

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile daha önce yasaklanmış olan özel sektörün iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetine imkân sağlanmış, ancak mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunmasına izin verilmemiştir. Bu kapsamda, 2016 Ocak ayı itibarıyla Türkiye İş Kurumundan izin alarak iş ve işçi bulmaya aracılık yapan 438 adet özel istihdam bürosu aktif olarak hizmet vermektedir.

Özel istihdam büroları aracılığıyla yürütülen geçici iş ilişkisi, son yıllarda kullanımı yaygınlaşan bir çalışma şekli olmuştur. Son yirmi yılda, özellikle Avrupa’da bu kapsamda çalışan kişi sayısında artış görülmüştür. 2015 yılında yayımlanan Özel İstihdam Büroları Avrupa Konfederasyonu (Eurociett) ekonomik raporuna göre, tüm çalışanlar içinde özel istihdam büroları aracılığı ile çalışanların oranı yüzde 1,6’dır. Bu oran Avrupa Birliğinde yüzde 1,7, Amerika Birleşik Devletleri’nde yüzde 2,1, Japonya’da yüzde 2’dir. Avrupa



Birliğinde, bu çalışma şeklinin en yaygın olduğu ülkelerin, Birleşik Krallık, Hollanda, Lüksemburg, Belçika, Fransa, İrlanda ve Almanya olduğu görülmektedir.

Geçici iş ilişkisi, işletme açısından, rekabet ortamına, değişen koşullara ve ortaya çıkan ihtiyaçlara uygun olarak işgücü talebinin karşılanmasını ve üretim talebindeki dalgalanmaların karşılanabilmesini kolaylaştırmaktadır. Eurociett tarafından yapılan bir araştırmaya göre, işletmelerin geçici iş ilişkisini tercih etmelerinin en önemli sebebi, talep dalgalanmalarını karşılamak ve hastalık, doğum gibi sebeplerle boşalan bir pozisyona geçici olarak çalışan bulmaktır.

Çalışan açısından ise, geçici iş ilişkisi, işgücü piyasasında istihdam olanaklarının artırılması için önemlidir. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, özellikle gençlerin iş tecrübesi kazanmasına; uzun dönemli işsizlerin işsizlikten kurtulmasına ve işgücü piyasasının dışında kalmış olanların motivasyonlarını artırmasına katkı sağlamaktadır.

Birçok Avrupa ülkesinde, geçici iş ilişkisi kurulacak özel istihdam bürolarının kuruluşu, yetkilendirilmesi, yükümlülükleri, geçici işçi çalıştıran işverenin ve işçinin hak ve yükümlülükleri gibi hususlar yasa ile düzenlenmiştir. Bununla birlikte diğer özel şartların belirlenmesi ise toplu pazarlık sürecine bırakılmıştır.

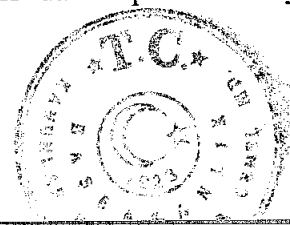
Avrupa Komisyonu, 1995 yılında geçici iş ilişkisi konusunda farklı uygulamalara standartlar getirmek ve çalışanların haklarını güvence altına almak için çalışmalara başlamıştır. Uzun yıllar süren çalışmalar 2008 yılında tamamlanarak geçici iş ilişkisi için bir çerçeve çizen 19/11/2008 tarihli ve 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi onaylanmıştır. Direktifin temel amacı, geçici iş ilişkisi ile çalışanlara yönelik koruyucu bir çerçeve çizmektir. 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde, geçici çalışmanın sadece işletmelerin esnekliği açısından değil aynı zamanda çalışanların iş ve özel yaşamlarını uyumlaştırması, iş yaratılması ve işgücü piyasasına entegrasyonun sağlanması açısından yararlı olduğu belirtilmektedir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici olarak çalışanların haklarını güvence altına almak amacıyla hazırlanan 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinin temel ilkesi, güvenceli esnekliğin bir gereği olarak, geçici olarak çalışanlara eşit muamele edilmesidir. Eşit muamele ilkesine göre, özel istihdam bürosu çalışanlarının haklarının; çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve tatilleri de dâhil olmak üzere, çalışma koşullarının geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında işçinin çalışacağı işyerindeki emsal çalışan dikkate alınarak düzenlenmesi esastır. 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde istihdam, toplu taşıma hizmetleri ve mesleki eğitimden faydalanma hakları gibi hususlar da düzenlenmektedir.

Geçici iş ilişkisi ile çalışmaya ilişkin sınırlandırmalar, 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde düzenlenmiştir. Buna göre, geçici iş ilişkisi ile çalışmanın sınırlandırılması ve yasaklanması, ancak kamu yararı gereği, geçici iş ilişkisi ile çalışanların korunması, iş sağlığı ve güvenliği gerekleri ile işgücü piyasasında suistimallerin önlenmesi ve işgücü piyasasının işleyişinin bozulmaması gerekçesine dayandırılabilir.

2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi, geçici iş ilişkisi ile çalışanların haklarını güvence altına almak için gerekli olan asgari tedbirleri belirlemektedir. Pek çok Avrupa Birliği ülkesi, bu çerçevede geçici iş ilişkisine ilişkin süre, sektör, tekrarlanma sayısı, kullanılma sebepleri gibi hususlarda kısıtlamalara giderek, geçici iş ilişkisinin düzenlenmesini ve daimi işlerin yerine ikame edilmemesini hedeflemektedir.

Bazı Avrupa Birliği ülkelerinde, hangi hallerde ve işlerde geçici çalışmanın kullanılabileceği yasada açıkça liste halinde belirtilmiştir. En yaygın kullanılan hal ve işler arasında, işverenin daimi personelinin geçici olarak işe gelmemesi, dönemsel talep artışları sonucu işgücü talebinin artması, aralıklı olarak ihtiyaç duyulan kısa süreli işlerin ortaya çıkması bulunmaktadır. Eurociett tarafından yapılan araştırmaya göre de, geçici iş ilişkisinin işverenlerce tercih edilmesinin en önemli sebepleri daimi personelin yokluğu ve talep



artışlarının karşılanması durumlarıdır. Örneğin, Hollanda'da kullanım sebepleri yasada açıkça belirlenmemiş olsa da uygulamada geçici işçi temin eden işletmelerin bu çalışmayı tercih etme sebepleri artan taleplerin karşılanması ve daimi personelin yokluğunun karşılanması olarak belirlenmiştir.

Ülkemizde özel istihdam büroları tarafından yürütülen geçici iş ilişkisinin yasal zemininin olmaması bu şekilde çalışan işçilerin hak kaybına sebep olabilmekte ve kayıtdışı istihdamı teşvik etmektedir.

İşgücü piyasasında güvenceli esnekliği sağlamayı amaçlayan bu düzenleme ile Türkiye İş Kurumundan izin alan ve en az iki yıl iş ve işçi bulma hizmeti veren özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi tanınmaktadır. Düzenleme, bir taraftan işletmelerin ihtiyaç duyduğu esnekliğe katkıda bulunurken diğer taraftan da işsizlerin iş bulma süresini kısaltıp uzun süreli işsizlik oranlarının azalmasına katkı sağlayacaktır.

Ülkemiz işgücü piyasasında özellikle genç işsizliğin ve kadın işsizliğinin yoğun olması nedeniyle bu kesimlerin işgücüne katılım oranlarının yükselmesi bakımından özel istihdam büroları tarafından yürütülecek geçici iş ilişkisi faaliyetine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu şekilde gerek gençlerin gerek kadınların işgücü piyasasına dahil olmaları, tecrübe kazanmaları ve bu yolla daimi iş bulmaları hedeflenmektedir.

Yapılan düzenleme, geçici iş ilişkisini düzenleyen 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine uygun olarak geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılanların sürekli istihdamın yerini almaması için, ülkemizin işgücü piyasasının ve ekonomisinin özellikleri dikkate alınarak uygulanma sebepleri, işçi sayısı ve sözleşme süresi ile ilgili sınırlamalar getirmektedir.

Düzenleme, hem geçici olarak çalışanların korunması ve sistemin etkin işlemesi açısından hem de 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine uyum sağlanması açısından önem arz etmektedir.

Gelişen teknoloji ve ekonomik ilişkiler gözönüne alındığında esneklik olgusu, çalışanlara çalışma saatlerini düzenleme imkânı tanınması bakımından da iş ve özel yaşam arasında denge kurabilecekleri çalışma ortamı sunmaktadır.

Esnekleşme ile birlikte, sadece mevcut işçilerin korunması gibi pasif istihdam politikaları yerine, istihdam edilebilirlik anlayışının ağırlık kazanmasıyla, başarılı ve aktif bir istihdam stratejisinin oluşturulması gerçekleşecektir.

Aktif istihdam politikalarından birini de istihdam biçimlerinin çeşitlenmesi oluşturmaktadır. Günümüzde merkezi işyeri ve işçinin işyerine bağımlılık olgusu, yerini hızlanan teknolojik gelişmeler sonucunda işyerinin merkeziyetçi yapıdan uzaklaşmasına yol açmıştır. Bu tür çalışma biçimi, bilgisayar teknolojisinin ve haberleşme ağlarının gelişimi ile birlikte bilgisayar-elektronik, bankacılık, sigorta, haberleşme, basın-yayın ve ticaret sektöründe ortaya çıkmıştır. Ayrıca internet ağının ve mobil telefon kullanımının artması uzaktan çalışmayı daha da gerekli kılmıştır. Bu çalışma biçimi, işçinin genellikle kendi evinde, işverenin doğrudan bir yönetimi ve denetimi olmaksızın bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulması şeklinde de yapılmaktadır. Bu şekilde çalışanlar, çalışma sürelerini kendilerine göre ayarlayabilmekte, işverenin bire bir gözetim ve denetimi olmaksızın mal veya hizmet üretimini gerçekleştirebilmektedirler. İşsizlikle mücadelede önemli bir rol oynayan uzaktan çalışma, ülkenin geri kalmış yörelerinin istihdamına yardımcı olmaktadır. Özellikle mevsimlik çalışmaların yapılabildiği kırsal kesimlerde, başka iş imkânının bulunmadığı mevsim dışı zamanlarda ailenin geçim kaynağını oluşturmaktadır.

Çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulların gerektirdiği dinamik bir yapıya kavuşturulması, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulması ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin çalışma mevzuatına kazandırılması önem arz etmektedir. Bu nedenle Tasarı ile, çağdaş çalışma ilişkileri ile uyum sağlayan, sosyal ve ekonomik değişimlere ayak uydurabilen söz konusu düzenlemelerin mevzuatımıza kazandırılması amaçlanmaktadır.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifindeki tanımlara uygun olarak bazı kavramlara açıklık getirilmiştir. Bu kapsamda, özel istihdam bürosunun faaliyet alanı genişletilerek geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti bu bürolara verilmektedir.

2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde, geçici istihdam bürolarının kullanımına yönelik kısıtlama veya yasaklamaların ancak kamu yararı nedeniyle, bilhassa geçici istihdam büroları işçilerinin korunması, işyerindeki sağlık ve güvenlik gereksinimleri veya işgücü piyasasının düzgün işleyişinin sağlanması ve suiistimallerin önlenmesi gibi gerekçelerle uygulanabileceği belirtilmektedir.

Bu çerçevede, madde kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla gerçekleşecek geçici iş ilişkisinin hangi durumlarda ve nasıl kurulacağı belirtilerek çalışan haklarını korumaya yönelik sınırlamalar getirilmektedir.

Maddenin birinci fıkrasında, geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle iki şekilde kurulabileceği belirtilmiştir.

İkinci fıkrada, özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulmasının tanımı yapılmıştır. Buna göre; Türkiye İş Kurumundan gerekli izni alan özel istihdam bürosunun bir işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devretmesi ile özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilecektir.

Geçici iş ilişkisinin ancak Kanunda sayılan hallerde kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu sınırlamanın amacı, geçici iş ilişkisinin istismarının önlenmesi ve işgücü piyasasının işleyişinin bozulmamasını temin ederek işverenin geçici iş ilişkisini ancak işletmenin geçici ihtiyaçlarını karşılamak için kullanmasını güvence altına almaktır. Böylelikle, sürekli nitelikte olan işler için zorunlu haller dışında geçici çalışmanın kullanılması engellenmiştir.

Bu amaçla geçici iş ilişkisi, iş sözleşmesi devam eden işçinin hamilelik, askerlik, yıllık izin, hastalık gibi iş sözleşmesinin askıya alınması hallerinde iş görme edimini yerine getirememesi nedeniyle, işin devamının ve işverenin ihtiyacının karşılanması amacıyla bu hallerin devamı süresince; mevsimlik tarım işlerinde veya temizlik işleri, hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetleri gibi ev hizmetlerinde süre sınırı aranmaksızın; işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak kısa süreli belirli işlerin yapılması amacıyla gördürülen işlerde (yeni bir yazılım geliştirilmesi, teknik bakım, onarım gibi ihtiyaçların ortaya çıkması, belirli süreli proje işleri) en fazla dört ay süresince; işyerinde iş güvenliği açısından ortaya çıkan acil işlerin yürütülmesi hallerinde (çalışanların güvenliği açısından gerekli olan tamir ve tadilat işleri) veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde (sel, yangın ve benzeri doğal afet durumunda veya terör olayları sırasında işletmenin gerekli üretimi yetiştirebilmesi amacıyla) en fazla dört ay süresince; işletmenin iş hacminin öngörülemeyen şekilde artması sonucunda işverenin talebi karşılaması amacıyla (ihracat talebinin artması; iç piyasada öngörülemeyen talep artışı) en fazla dört ay süresince; dönemsellik arz eden iş artışları halinde (gerçekleşmesi önceden öngörülen, bayram öncesi şeker üretimi veya paketlemesi, seçim öncesi bayrak üretimi gibi iş hacminin artması durumlarında) en fazla dört ay süresince yapılabilecektir. İşsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması amaçlarıyla düzenlenen geçici iş ilişkisinin işgücü piyasalarının düzenli işleyişine olumsuz yansımaları olmaması gerektiğinden geçici iş ilişkisinin gerçekten ihtiyaç duyulan geçici durumlarda kurulması öngörülmektedir.

Üçüncü fıkrada, geçici işçi sağlama sözleşmesinin ikinci fıkranın (g) bendinde öngörülen dönemsellik arz eden iş artışları haricinde toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebileceği ve belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe geçici işçi çalıştıramayacağı hükme bağlanmıştır.



Söz konusu düzenleme 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde düzenlenen özel istihdam bürolarının kullanımına yönelik kısıtlama veya yasaklamalara ilişkin hükmü dikkate alınarak yapılmıştır.

Dördüncü fıkra, 4857 sayılı Kanunun 29 uncu maddesine göre toplu işçi çıkarılan işyerleri ile kamu kurumlarında yürütülen işin devamlılık arz etmesi, kamu hizmetlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve kamu sektöründe geçici iş ilişkisi kullanımının suistimale açık olması sebebiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında ve iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olan yer altında maden çıkarılan işyerlerinde sektörel sınırlamaya gidilmiş ve buralarda geçici işçi çalıştırılmayacağı hüküm altına alınmıştır.

Beşinci fıkra, grev ve lokavt uygulaması sırasında geçici iş ilişkisi kapsamında işçi çalıştırılmayacağı hüküm altına alınmıştır.

Altıncı fıkra, işletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması halinde geçici iş ilişkisine dayalı çalıştırılan işçi sayısının, işyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısının dörtte birini geçemeyeceği hüküm altına alınarak özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin sürekli istihdamın yerini almaması amaçlanmaktadır. Ancak küçük ölçekli işletmelerde üretimin devamının sağlanması amacıyla on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinin dörtte bir sınırlamasına tabi olmayacağı ve on işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabileceği düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisi sözleşmesi ile çalışan işçinin, işyerinde daimi çalışmaması nedeniyle söz konusu işçinin, geçici işçi çalıştıran işverenin engelli işçi çalıştırma kontenjanlarının hesaplanmasına dâhil edilmeyeceği hüküm altına alınmıştır. Hesaplamaya konu işçi sayılarının sürekli takibinin zor olması ve kontenjan değişikliklerinin engelli işçilere olumsuz sonuçlar doğurma riski nedeniyle geçici işçiler hesaplama dışında bırakılmıştır.

Yedinci fıkra, geçici işçi çalıştıran işverenin, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi ile çalıştıramayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu şekilde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan daimi işçilerin geçici işçi olarak çalıştırılmak amacıyla işten çıkarılarak geçici işçi statüsünde tekrar işe alınması yoluyla uygulamanın suistimal edilmesinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Sekizinci fıkra, geçici işçinin, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin yanında iş görme edimini yerine getirirken özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans ve borç alamayacağı düzenlenmiştir.

Dokuzuncu fıkranın (a) bendinde, geçici iş ilişkisinin üç taraflı yapısı gözetilerek, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiye talimat verme hakkı düzenlenmiş olup bu talimatın özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılan sözleşmeye aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Bu bent ile aynı zamanda, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiye talimat verme hakkını kullanırken işin gereği ve sözleşme hükümleriyle kısıtlı olduğu da öngörülmektedir.

Dokuzuncu fıkranın (b) bendinde 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine uyumlu olarak özel istihdam bürosu tarafından, özel istihdam bürosu işçisinin daimi işlere geçişinin engellenmemesi güvence altına alınmıştır. Geçici iş ilişkisinin işçiler açısından temel amacı, işçilerin geçici işlerden daimi işlere geçişini kolaylaştırmaktır. Bu amaca hizmet edecek şekilde özel istihdam bürosu işçisinin, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işyerindeki tüm açık işlerden (işyerinde işçilerin görebileceği şekilde ilan etmek, internet sitesinde yayınlamak, işçi temsilcilerini haberdar etmek gibi yöntemlerle) haberdar edilmesi düzenlenmiştir. Böylelikle düzenlemenin, 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine uyumu sağlanmıştır. Ayrıca geçici işçi çalıştıran işverenin, bu ilişkinin istihdam üzerindeki etkisinin tespiti, iş piyasasındaki güncel durumun yakından izlenebilmesi, istihdam politikalarının tespitinde kullanılabilmesi gibi ihtiyaçları karşılamak üzere kullanılacak olan bilgilerin Türkiye İş Kurumunca belirlenecek şekilde düzenli olarak derlemesi, koruması ve



saklaması zorunluluğu düzenlenmiştir. Bu belgeler, Türkiye İş Kurumunun özel istihdam bürosu bildirimlerine ilişkin çapraz kontroller yapabilmesine de imkân verecektir.

5510 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine göre, iş kazasının, işçiye çalıştıran işveren tarafından, özel istihdam bürosuna derhal ve Sosyal Güvenlik Kurumuna da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirilmesi zorunludur. Bu süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlamaktadır. 5510 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine göre de, meslek hastalığının, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir. Buna göre, ortaya çıkacak iş kazası veya meslek hastalığının aciliyeti ve bildirim süresinin kısalığı dikkate alındığında, geçici işçi çalıştıran işverenin meydana gelecek iş kazasını ya da meslek hastalığını özel istihdam bürosuna ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlü sayıldığı dokuzuncu fıkranın (c) bendinde düzenlenmiştir.

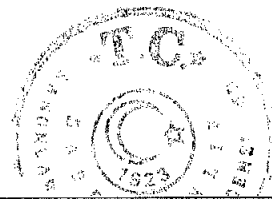
Dokuzuncu fıkranın (d) bendinde, geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçinin kendisiyle benzer işi yapan emsal işçiyle esaslı bir neden olmadıkça aynı çalışma koşullarına sahip olması için gerekli düzenleme yapılmıştır. Çalışma koşulları kapsamında, çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve işyerinde yapılacak mesleki eğitim, yıllık izin, iş sağlığı ve güvenliği, genç çalışanların ve hamilelerin korunması gibi tüm koşullar yer almaktadır. Böylelikle, 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinin temel ilkesi olan eşit muamele ilkesine de uyum sağlanmıştır.

Dokuzuncu fıkranın (e) bendinde, geçici işçilerin; çalıştıkları dönemlerde ulaşım, yemek, kantin ve çocuk bakım hizmetleri olmak üzere işyerindeki sosyal hizmetlerden, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden eşit muamele ilkesince yararlandırılması öngörülmektedir.

Dokuzuncu fıkranın (f) bendinde, işveren işyerinde geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan kişilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlü olduğu düzenlenmektedir.

6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesi gereğince işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi zorunluluğu getirilmiş ve ağır ve tehlikeli işlerde mesleki eğitim almayan işçilerin çalıştırılması yasaklanmıştır. Söz konusu düzenlemelere atıfta bulunularak dokuzuncu fıkranın (g) bendinde, geçici iş ilişkisi kurulacak işçilerin yapacakları işle ilgili riskler konusunda bilgilendirilerek işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Gerekli mesleki eğitimi ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimini almamış kişilerin ağır ve tehlikeli işlerde geçici iş ilişkisi ile çalıştırılmayacağı ve özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren ve geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçinin 6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesine uygun davranmak zorunda olduğu hüküm altına alınmıştır.

Onuncu fıkra, geçici iş ilişkisindeki karmaşık yapı dikkate alınarak; tarafların hak ve yükümlülüklerinin netleştirilmesi amacıyla özel istihdam bürosu ile işçi arasında iş sözleşmesi ve özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi yapma zorunluluğu getirilmiştir. Suistimalleri engellemeye ve ihtilaf durumlarında tarafların ispat yükümlülüğünü yerine getirebilmelerini kolaylaştırmaya yönelik olarak sözleşmelerin yazılı yapılması şartı getirilmiştir. Yazılılık şartı, eşit muamele ilkesinin hayata geçirilmesi ve kontrolü açısından da işlevsel olacaktır. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak olan 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 yükümlülüklerin yer alması gerektiği düzenlenmiştir. Geçici işçilerin belirsiz süreli çalışma hakkının engellenmemesi amacıyla özel



istihdam bürolarının, iş arayanların başka iş arama kanallarını kullanmalarını engelleyen hükümler içeren sözleşme yapmaları ve sözleşmelerde 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde yer alan işin gerekleri dışındaki her türlü ayrımcılık yapmaları yasaklanmıştır.

Onbirinci fıkra, iş ilişkisinin sözleşmenin kanuni süresinin tamamlanmasına rağmen sonlandırılmaması halinde özel istihdam bürosu işçisi ile geçici işçi çalıştıran işveren arasındaki ilişkinin sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş ilişkisi kabul edileceği düzenlenmiştir. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur. Bu düzenlemenin özel istihdam bürosu tarafından kötüye kullanılarak özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi sürecindeki yükümlülüklerinden imtina etmesini engellemek üzere sorumluluğu düzenlenmiştir.

Onikinci fıkra, işçi işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumlu olduğu belirtilmektedir. İşçinin geçici iş sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin 4857 sayılı Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanmaktadır.

Onüçüncü fıkra, aynı holding veya şirketler topluluğu içinde geçici iş ilişkisinin kurulabilmesinin tanımı yapılmıştır. Buna göre işverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, aynı holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerine görevlendirme yapmak suretiyle, geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Anılan fıkra, geçici iş ilişkisinin kurulması hükme bağlanırken, ilişkinin kurulmasında sözleşmenin yazılı rızaya bağlı olarak yapılması zorunluluğu getirilmiştir. İşçinin rızasının alınması gerekliliği işçi bakımından hukuki güvence niteliğindedir. Aynı holding veya şirketler topluluğu içinde kurulan geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere kurulur, en fazla iki defa yenileme yapmak suretiyle onsekiz ayı geçemez. Geçici iş ilişkisi kapsamında devreden işverenin, ücreti ödeme yükümlülüğünün devam ettiği, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden asıl işveren ile birlikte sorumlu olduğu düzenlenmiştir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kapsamında öngörülen hak ve yükümlülüklerin aynı holding veya şirketler topluluğu içinde kurulan geçici iş ilişkisinde de uygulanacağı belirtilmektedir.

Buna göre; 4857 sayılı Kanunun 29 uncu maddesine göre toplu işçi çıkarılan işyerleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında, iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olan yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu kapsamda işçi çalıştırılmayacaktır. İşçiyi geçici olarak devralan işveren, işçiyi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştıramayacaktır.

Ayrıca geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiye talimat verme hakkı bulunmaktadır. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçiye kendisiyle benzer işi yapan emsal işçiyle aynı çalışma koşulları sağlanacaktır. Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin kusuru ile neden olduğu zarardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumlu olacaktır. Geçici iş ilişkisi kurulacak işçiler, yapacakları işle ilgili riskler konusunda bilgilendirilecek ve devralan işveren tarafından işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilecektir.

MADDE 2- Maddeyle, çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımı yapılmıştır. Uzaktan çalışma, işçinin mal ve hizmet üretmek amacıyla işyeri dışında, işverenin gözetiminden uzak bir mekanda iş edimini sunduğu ve bunun karşılığında işverenden ücret aldığı iş ilişkisidir. Uzaktan çalışma iş ilişkisinde, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları varlığını sürdürmektedir. Yazılı olarak yapılacak uzaktan çalışma iş sözleşmesinde; işverenden aldığı hizmet üretimine ilişkin işi,



işyerinin dışında evinde ya da ofisinde veya başka bir mekanda ifa edecek olan işçinin yapacağı işin tanımı, yapılma 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 hükümlerin yer alması amaçlanmıştır.

Uzaktan çalışan işçiler, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaklardır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda işçileri bilgilendirmek, gerekli eğitimleri vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdürler.

Uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esaslarla birlikte, işin niteliği dikkate alınarak hangi tehlike sınıfında hangi işlerin uzaktan çalışma konusu olabileceği, özellikle kimyasal, kanserojen ve mutajen maddelerin üretilmesi, işlenmesi, kullanılması, depolanması, atık ve artıkların arıtılması işlemlerini içeren işlerin uzaktan çalışanlara yaptırılmasının önlenmesi ile verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ve diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle belirlenecektir.

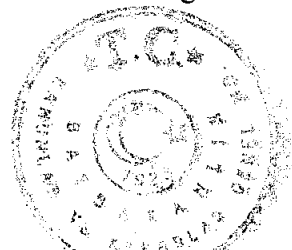
MADDE 3- 4857 sayılı Kanuna eklenen geçici 7 nci madde ile, Kanunun yayımı tarihinden önce 7 nci maddenin birinci fıkrası uyarınca bir işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşulu ile başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilmesi suretiyle kurulan geçici iş ilişkisinin sözleşme süresince devam edeceği düzenlenmiştir.

MADDE 4- 4857 sayılı Kanunda yapılan düzenlemelere uyumlu olarak 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununa da özel istihdam bürosunun tanımı eklenmiş ve özel istihdam bürolarının faaliyet alanı genişletilerek geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmiştir.

MADDE 5- Madde ile özel istihdam bürosu faaliyeti yürütmek için başvuru yapacak gerçek ya da tüzel kişilere izin verilmesinin esasları düzenlenmiştir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla yerine getirilecek hizmetlerin suiistimal edilmesi ihtimaline karşılık aracılık faaliyetini yapacak tüzel kişileri idareye, temsile ve ilzama yetkili kişiler ile gerçek kişilerden sayılan suçları işlemiş olanların izin alamayacakları ve müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları düzenlenmiştir. Aracılık faaliyetinin profesyonel olarak yapılmasını sağlamak amacıyla nitelikli personel, aracılık faaliyeti için uygun bir işyeri ve/veya internet sitesi ile teknik donanımın sağlanmış olması gerekliliği öngörülmüş, yetkili kişilerin Kurumla yapılacak iş ve işlemlerde nitelikli olması amacıyla en az lisans mezunu olması gerektiği belirlenmiştir. Ticari faaliyet gösterdiğine ve odaya kayıtlı olduğuna dair ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasının bulunması ve Kurum tarafından verilecek hizmet nedeniyle kırtasiye, toplantı ve diğer giderleri karşılamak üzere Kurumca belirlenen masrafi ödemeleri gerekmektedir. Ayrıca aracılık faaliyetinin mevzuata uygun olarak gerçekleştirilmesini sağlamak ve finansal bir güvence oluşturmak amacıyla aracılık faaliyeti için alınacak teminat miktarı düzenlenmiştir. Kurumca verilecek izinler üç yıl süreyle geçerli olduğu hükme bağlanmış ve bu kapsamda yenileme işlemlerinin gerçekleştirilebilmesini teminen izin bitimine onbeş gün kala Kuruma başvuruda bulunulması gerektiği belirlenmiştir. Ayrıca, nitelikli personel ve teminat miktarı haricindeki şartları yerine getirecek gerçek veya tüzel kişilerin hizmetleri yaygınlaştırmak amacıyla şube kurmasına izin verilebilecektir.

Türkiye İş Kurumu verilerine göre 2004-2011 yılları arasında izin alan özel istihdam bürolarından faaliyetine son veren veya verilenlerin ortalama faaliyet süreleri yirmioç aydır. Bu veriden hareketle özel istihdam bürolarının devamlılıkları değerlendirilerek iki yıl faaliyet



gösteren özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunmaları uygun görülmüştür. Bu kapsamda:

Geçici iş ilişkisinin daha sağlıklı yürütülebilmesi açısından geçici iş ilişkisi yetkisi verilecek özel istihdam bürosunun önceki faaliyetlerinin Türkiye İş Kurumunca incelenmesi ve uygun görülmesi halinde Türkiye İş Kurumu tarafından yetki verilmesi öngörülmüştür.

2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde, özel istihdam bürolarının yetki, lisans, teminat ve izleme sistemlerine ilişkin ulusal düzenlemelerin geçerli olduğu belirtilmekte ve bu konuda özel bir hüküm getirilmemektedir. Ancak, Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunda geçici iş ilişkisi yetkisine sahip olan özel istihdam bürolarının tabi olacağı tescil ve yetki sistemi mevzuatla düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemelerin esas amacı, geçici iş ilişkisinin suiistimalinin önlenmesi ve geçici olarak çalışanların haklarının güvence altına alınmasıdır. Geçici iş ilişkisi yetki sistemi kapsamında pek çok ülkede yetkinin verilme ve iptal koşullarının yanı sıra finansal güvence konusu da düzenlenmiştir. Örneğin, Fransa, İtalya, Lüksemburg, Portekiz, Belçika, Yunanistan ve İspanya geçici iş ilişkisi yetkisi vermek için asgari ücret, çalıştırılan işçi sayısı ve ciro gibi değişkenleri dikkate alarak geçici iş ilişkisi yetkisi vermek için finansal güvence miktarı belirlemektedir. Euroceit verilerine göre, örneğin, Portekiz'de asgari ücretin ikiyüz katı, Belçika'da 75.000 Avro teminat olarak alınmaktadır. Bu düzenlemeler de gözönünde bulundurularak ülkemizde geçici iş ilişkisi kurma yetkisi için alınacak teminat miktarı düzenlenmiştir. Aracılık faaliyetinin kurumsallaşmasını tamamlamış profesyonel firmalarca yapılması ve özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyetinden kaynaklanan ücret, vergi ve sosyal güvenlik prim borçlarının güvence altına alınması amacıyla brüt asgari ücretin ikiyüz katı tutarında teminat belirlenmiştir. Asgari ücretin baz alınmasının nedeni ise asgari ücretin ekonomik şartlara göre her yıl yeniden belirlenmesidir.

Özel istihdam bürosuna geçici iş ilişkisi yetkisinin verilmesi için Türkiye İş Kurumu alacağının bulunmaması şartı aranmaktadır. Ayrıca, 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 ya da bu borçların ilgili kanunlara göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya yeniden yapılandırılmış ve bu durumun devam ediyor olması gerekmektedir. Bu koşul ile, işçinin başka bir işverene iş yapmak üzere gönderilmesi gibi önemli bir çalışma şeklinin suiistimal edilmesinin önüne geçmek üzere, özel istihdam bürosu faaliyeti sırasında vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna borcu olmayan ya da yapılandırılan işverenlerce uygulanması öngörülmüştür. Ayrıca geçici iş ilişkisine yönelik işlemlerin daha sıkı denetiminin gerçekleştirilmesini teminen bu yetkiye sahip özel istihdam bürolarının mutlaka uygun bir işyerine sahip olması gerektiği belirtilmiştir.

Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca uygun görülmesi halinde, başvuru tarihinden önce altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren kayıtlı özel istihdam bürolarına teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi ve diğer koşulları taşıması şartıyla, Türkiye İş Kurumu tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi de verilebilecektir. Böylece özel istihdam bürosu olarak iki yıllık kesintisiz faaliyette bulunma şartı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi için alınacak teminatın artırılması ile altı aya kadar indirilebilecektir. Alınan teminat miktarının yüksek belirlenmesi ile daha çok kurumsallaşmış firmalarca bu faaliyetin yürütülmesi sağlanarak yaşanabilecek suiistimallerin giderilmesi amaçlanmaktadır.

Türkiye İş Kurumunca verilecek geçici iş ilişkisi yetkisi üç yıl süreyle geçerli olduğu hükme bağlanmış ve bu kapsamda yenileme işlemlerinin gerçekleştirilebilmesini teminen izin bitimine onbeş gün kala Kuruma başvuruda bulunulması gerektiği belirlenmiştir.

Özel istihdam bürolarının aracılık izni ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak için verecekleri teminat her yıl belirlenen brüt asgari ücrete göre yeniden hesaplanarak uygulanacak ve özel istihdam büroları, teminatlarını Şubat ayı sonuna kadar yenileyecektir.



Ayrıca, maddede özel istihdam bürosunun işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik olarak çalışmalar da yapabilmesi imkânı getirilmekte, geçici iş ilişkisi ve mesleki eğitim düzenleyebilme imkânı özel istihdam bürolarına tanınmaktadır. Özel istihdam bürolarının, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarında görev yapan ve merkezi veya kurum sınavları ile alınan memurları ya da daimi, sözleşmeli, geçici işçileri için aracılık ve geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunmaları yasaklanmıştır.

Türkiye İş Kurumu ile sözleşme imzalayarak işgücüne mesleki eğitim veren yüklenicilerin, bu eğitimlerden başarılı olanların en az yüzde 50'sini istihdam etmeleri şarttır. Bu şartı yerine getirebilmeleri için işyerleri ile anlaşma yapmaları ve bu kişilerin işe yerleşmelerini veya alınmalarını sağlamaları gerekmektedir. Hukuki sorun yaşanmaması amacıyla bu kurslardan mezun olanların işe yerleştirilmeleri ile sınırlı kalmak üzere bu yüklenicilerde iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyet izni aranmayacaktır.

İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin ve geçici iş ilişkisinin belirli bir sistem dâhilinde yürütülmesini sağlamak, işçi veya işveren hak ve menfaatlerini korumak ve denetlenebilir bir yapı oluşturmak için Kurumdan izin almaksızın bu faaliyetlerin yürütülmesi ve faaliyetin sadece özel istihdam bürosu şeklinde değil internet, radyo, televizyon, yazılı medya gibi başka herhangi bir yolla da olsa izinsiz yürütülmesi yasaklanmıştır. Bu kapsamda, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin belirli bir düzen içerisinde işlenmesini sağlamak için Kurumdan izin almayanlara ait reklam ve ilanları yayınlayan işyerlerinin dikkat etmeleri amaçlanmış ve izinsiz araçlara ait reklam ve ilanların yayınlanmasına yasak getirilmiştir.

Ülkemizden yurt dışına gönderilecek işgücünün haklarını da düzenleyen ikili işgücü anlaşmalarında da belirttiği üzere işçi, işveren arasında düzenlenen yurt dışı hizmet akitlerinin Türkiye İş Kurumunca onaylanması şarttır. Bu bağlamda özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti ya da geçici iş ilişkisi kurmak sureti ile yurt dışına işçi göndermesi halinde de yurt dışı hizmet akitlerinin Türkiye İş Kurumuna onaylatılması yapılan düzenleme ile zorunlu tutulmuştur.

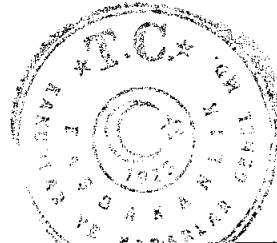
Ayrıca maddeyle, özel istihdam bürosunun kendi isteği ile faaliyetine ya da sadece geçici iş ilişkisi faaliyetine son vermesi halinde teminatın iade edilmesi hususu düzenlenmiştir. Ancak vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu alacakları ile işçi alacaklarının garanti altına alınabilmesi ve doğabilecek mağduriyetlerin önlenmesi için ödenmemiş alacakların bulunması halinde, iade işleminin alacaklar mahsup edildikten sonra yapılması öngörülmüştür.

Geçici iş ilişkisi yetkisinin iptali hali yaptırıma bağlanmış olup teminatın Türkiye İş Kurumuna gelir olarak kaydedilmesi ve gelir kaydedilen teminattan var ise alacakların ödenmesi hususu düzenlenmiştir.

Özel istihdam bürolarının, 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 halinde kurdukları geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak Türkiye İş Kurumuna belirli aralıklarla rapor vermeleri düzenlenerek özel istihdam bürolarının düzenli olarak denetlenmesi amaçlanmıştır. Özel istihdam bürolarının her üç ayda bir düzenli olarak Türkiye İş Kurumuna rapor vermeleri gerekmektedir. Böylelikle daha kontrollü bir sistem yürütülmesi sağlanacaktır.

Özel istihdam bürolarınca verilen faaliyet raporların incelenmesi ve değerlendirilmesi Türkiye İş Kurumunca yapılacak ve değerlendirme sonucunda tespit edilen eksiklikler giderilmek üzere özel istihdam bürosuna gönderilecektir. Özel istihdam bürosunun belirtilen süre içerisinde eksiklikleri gidermemesi halinde raporun bir suretinin gereği yapılmak üzere ilgili mercilere gönderilmesi sağlanacaktır.

Ayrıca Kanunun uygulanması ile ilgili olarak iş müfettişlerinin inceleme, denetim ve teftişten sorumlu olduğu belirtilmiştir. Söz konusu işlemlerin gerçekleştirilebilmesini teminen



özel istihdam büroları istenilen her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispatlayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmekle yükümlü tutulmuştur.

Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyetleri, incelenmesi, kontrolü, denetimi ve teftişe ilişkin hususların ayrıntılı olarak yönetmelikle düzenlenmesi ve 4904 sayılı Kanunda özel istihdam büroları hakkında hüküm bulunmaması halinde 4857 sayılı Kanun ile 6098 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

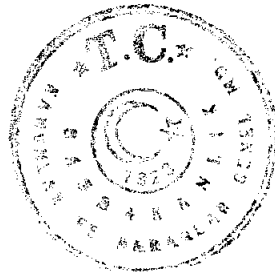
MADDE 6- Maddede özel istihdam bürosu ve geçici iş ilişkisi kurma izinlerinin hangi hallerde iptal edileceği düzenlenmiştir.

Maddenin birinci fıkrasına göre özel istihdam bürolarının izinleri; izin verilmesi için aranan şartların kaybedilmesi veya taşınmadığının sonradan anlaşılması, Türkiye İş Kurumundan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi ve oniki ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık gerçekleştirilmemiş olması halinde derhal iptal edilecektir.

Yine birinci fıkraya göre, 6098 sayılı Kanunun 26 ncı ve 27 nci maddesinde düzenlenmiş olan sözleşme serbestisi ve düzenlenmesi yasal olmayan sözleşmelerle ilgili hükümlerine aykırı sözleşme yapılması, çıkarılacak yönetmelikte belirtilecek meslekler haricinde özel istihdam bürosunun iş arayanlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlaması, kişisel bilgilerin ve işverenlerin açık işlerine ait bilgilerin verilme amacı olan iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla kullanılması, Türkiye İş Kurumuna özel istihdam bürosu faaliyetleri ile ilgili düzenli olarak gönderilmesi gereken bilgi ve belgeler ile Türkiye İş Kurumunun ihtiyaç duyduğu bilgi, belge ve istatistiklerin yönetmelikte belirlenecek süreler içerisinde verilmemesi, çalışma izni bulunmayan yabancı işçi çalıştırıldığına tespit edilmesi, yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine yönelik hizmet akitlerinin Türkiye İş Kurumuna onaylatılmaması ve 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddede sayılan geçersiz anlaşmalardan herhangi birisinin yapılmış olması hallerinde ise özel istihdam bürosunun kapatılması yaptırımı ağır bir karar olacağından kapatma cezası belirli sayıda tekrarlanması halinde verilecektir. Bu durumlarda son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı fiillerin üç kez veya farklı fiillerin toplamda altı kez tekrarlanması hallerinde kapatma cezası söz konusu olacaktır. Buna göre tekrarlanma süresi fiillerden herhangi birinin gerçekleşme tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlandırılmıştır. Bu sürede sıfırlama söz konusu olmayıp son fiilden geriye doğru iki yıllık süre içerisindeki tekrarlar gözönünde bulundurulacaktır. Sürenin iki yıl olarak belirlenme sebebi; kapatma kararının ağırlığı gözönünde bulundurulduğunda kısa bir zaman diliminin belirlenmemesi, ancak özel istihdam bürosunun çalışmalarında dikkatli olması açısından da uzun bir zaman diliminin de belirlenmemesi gereğidir. Ayrıca özel istihdam bürosu izni iptal edilenlere ise iptal tarihinden itibaren üç yıl süre ile yeniden izin verilmeyecektir.

Geçici iş ilişkisi yetkisi özel istihdam bürolarının faaliyet alanlarından birisi durumundadır. Dolayısıyla özel istihdam bürosunun kapanması veya kapatılması halinde faaliyet alanlarından birisi konumunda olan geçici iş ilişkisi yetkisi de kendiliğinden sona erecektir. Yetkinin iptal olmasıyla birlikte ise yetkiye bağlı işlerden olan geçici iş ilişkisi kurma veya sözleşme uzatma yetkileri de kullanılamayacaktır.

Geçici iş ilişkisi, işsizliğin azaltılmasını ve işgücü piyasasına entegrasyonu kolaylaştıran bir araçtır. Ancak, istismar edilmesi halinde çalışan haklarında kayıplara yol açabileceği gibi işgücü piyasasının etkin işleyişini de bozabilecektir. Bu madde ile istismarın önlenmesine yönelik olarak geçici iş ilişkisi yetkisinin iptaline ilişkin hükümler maddeler halinde düzenlenmiştir. Böylelikle, 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde yer alan geçici iş ilişkisi ile çalışanların haklarının güvence altına alınması için üye ülkelerin idari ve yasal tedbirler alması gerektiği yönündeki hükme uygun düzenleme yapılmıştır.



Maddenin ikinci fıkrasında, Türkiye İş Kurumunca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptaliyle ilgili hususlar açıklanmıştır. Buna göre;

-Geçici iş ilişkisi yetkisi sadece özel istihdam bürolarına tanınmış bir yetkidir. Bu nedenle özel istihdam bürosu izninin iptali halinde (a) bendine göre ve özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi sözleşmesi kurduğu işçi sayısının yüzde onunun ücretinin 4857 sayılı Kanunun 34 üncü maddesi hükümlerine uygun olarak bir defaya mahsus dahi olsa ödememesi halinde (b) bendine göre geçici iş ilişkisi yetkisi de iptal edilecek ve yaptırım olarak teminat Türkiye İş Kurumuna gelir kaydedilecektir. Örneğin yüzelli işçisini geçici işçi olarak işyerine gönderen özel istihdam bürosunun onbeş işçisinin ücretini ödememesi halinde geçici iş ilişkisi yetkisi iptal edilecek ve teminatı Türkiye İş Kurumuna gelir kaydedilecektir.

-2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde tüm çalışma ve istihdam koşullarında eşit muamele ilkesi getirilmiştir. Söz konusu Direktifin tanımlar kısmında çalışma ve istihdam koşulları arasında sayılan hükümlerden biri ücrettir. (b) ve (c) bentleri ile ücret hakkının güvence altına alınabilmesi için işveren olan özel istihdam bürosunun ücret ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda geçici iş ilişkisinin iptaline ilişkin hususlar düzenlenmiştir. İşçilerin özel istihdam bürosu karşısında ücret haklarını korumak, geçimini sağlayabilmek ve işverenin bu husus karşısında daha dikkatli olmasını sağlamak için müeyyideler getirilmiştir.

-Özel istihdam bürosu ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasında yazılı sözleşme yapılması (d) bendi ile zorunlu kılınmıştır.

-(e) bendine göre, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde yer alan geçici iş ilişkisi faaliyetinin süre sınırlarına aykırılık halinde yetkinin iptal edilmesi öngörülmüştür.

-(f) bendine göre, iş ilişkisinde işin gerekleri dışında herhangi bir ayrımcılık yapılmaması ve dil, ırk, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ya da biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça cinsiyet ayrımı yapılmaması amacıyla 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesine atıfta bulunulmuştur. Bu bağlamda 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine uyum sağlanması da amaçlanmıştır.

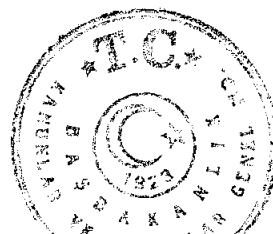
-(g) bendi ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisi bulunan özel istihdam bürosunun kayıtdışı işçi çalıştırmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Maddenin ikinci fıkrasında geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin özel istihdam büro izninin iptali veya geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin ödenmediği hallerde derhal, diğer hallerde ise özel istihdam bürosunun kapatılması yaptırımı ağır bir karar olacağından kapatma cezası belirli sayıda tekrarlanması halinde gerçekleşecektir. Bu kapsamda aynı fiillerin üç kez veya farklı fiillerin toplamda altı kez tekrarlanması hallerinde kapatma cezası söz konusu olacaktır. Buna göre tekrarlanma süresi fiillerden herhangi birinin gerçekleşme tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlandırılmıştır. Bu sürede sıfırlama söz konusu olmayıp son fiilden geriye doğru iki yıllık süre içerisindeki tekrarlar gözönünde bulundurulur. Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilen özel istihdam bürolarına ise iptal tarihinden itibaren üç yıl süre ile bu izin verilmeyecektir.

Sürenin iki yıl olarak belirlenme nedeni kapatma kararının ağırlığı gözönünde bulundurulduğunda kısa bir zaman diliminin belirlenmemesi, ancak özel istihdam bürosunun çalışmalarında dikkatli olması açısından da uzun bir zaman diliminin de belirlenmemesi gereğidir.

Maddenin üçüncü fıkrasına göre, özel istihdam büroları, şubelerinin faaliyetlerinden ve Türkiye İş Kurumuna karşı olan yükümlülüklerinden birlikte sorumlu olacaklar ve şubeler için uygulanan yaptırımlar, özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptalinde dikkate alınacaktır.

Maddenin dördüncü ve beşinci fıkralarında, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilen hallerde devam eden geçici iş ilişkisi sözleşmeleri ile işçi alacaklarının akıbeti belirlenmekte



ve özel istihdam bürosu izni ile geçici iş ilişkisi yetkilerinin Türkiye İş Kurumu tarafından verilmemesi ve iptal edilmesi kararlarına karşı dava yolu düzenlenmektedir.

MADDE 7- Maddede özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyeti kapsamında yerine getirmek durumunda olduğu yükümlülükler ve kaçınması gereken hususlar faaliyetin sağlıklı yürütülmesi amacıyla sayılmıştır.

Birinci fıkraya göre; iş arayanların suistimal edilmelerinin önlenmesi ve korunması amacıyla özel istihdam bürosu her ne ad altında olursa olsun iş arayandan menfaat temin edemeyeceği ve hizmet bedeli alamayacağı hüküm altına alınmıştır. Hizmet bedelini sadece aracılık yaptığı işverenden alabilecektir. Ancak profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yöneticiler gibi profesyonel meslek dallarında hizmet bedeli alınabilmesiyle ilgili sınırlar Türkiye İş Kurumu tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenebilecektir.

2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinin temel ilkesi, güvenceli esnekliğin bir gereği olarak eşit muamele ilkesidir. Direktifte çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve tatilleri, işyerinde yapılacak mesleki eğitim, ücret dahil olmak üzere tüm çalışma ve istihdam koşullarında eşit muamele ilkesi getirilmiştir. İkinci fıkra ile ücretle ilgili olarak özel istihdam bürosunun eşit muamele ilkesine uygun davranma yükümlülüğü açıkça belirtilmiştir. Birleşik Krallık gibi istisna ülkeler dışında, hemen hemen tüm Avrupa Birliği ülkelerinde eşit muamele ilkesi yasa ile güvence altına alınmıştır.

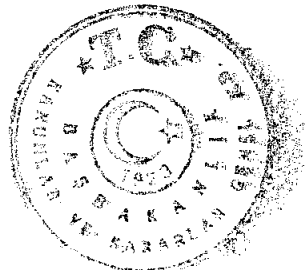
Bu sistem içinde çalışacak işçinin sosyal güvenlik haklarının korunabilmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda özel istihdam bürosu, geçici iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçisini, tüm sigorta kollarına tabi olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Buna göre işçiye; iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm sigortası, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır.

Geçici iş ilişkisi kurulması amacıyla özel istihdam bürosu ile yazılı iş sözleşmesi düzenleyen işçi, iş görme edimini geçici işçi çalıştıran işverene karşı yerine getirecektir. İşçinin ücretini ise özel istihdam bürosu ödeyecektir. Bu ikili yapıda, işçinin sosyal güvenlik haklarının güvence altına alınması gerekmektedir. Üçüncü fıkraya göre, her ne kadar işçi, iş görme edimini geçici işçi çalıştıran işverene karşı yerine getirecek olsa da, işçiyle yazılı iş sözleşmesi düzenleyen ve ücret ödeme yükümlülüğü bulunan özel istihdam bürosu olduğundan, işçinin 5510 sayılı Kanun, 6331 sayılı Kanun ve 4447 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlülüklerinden yine özel istihdam bürosu sorumlu olacaktır.

Ancak 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi ile getirilen geçici işçi çalıştıran işverenin, 6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesinde öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçinin de bu eğitimlere katılmakla yükümlü olduğu hükmü saklı tutulmuştur.

Bu kapsamda, özel istihdam bürosu, işçiye ilişkin işe giriş ve işten ayrılış bildirgesini, aylık prim ve hizmet belgesini, çalışmadığına dair belge girişini yapmak, primlerini ödemek gibi 5510 sayılı Kanundan doğan yükümlülükleri yerine getirecektir.

Türkiye İş Kurumunun özel istihdam bürolarının iş ve işçi bulmaya yönelik faaliyetlerinin takibi, istihdam üzerinde etkisinin tespiti, faaliyetlerinin kötü niyetli ve haksız rekabete yol açmaması, iş piyasasındaki güncel durumu yakından izleyerek değerlendirme yapabilmesi, iş piyasası politikaları tespit edebilmesi, işgücü piyasasının izlenmesi gibi amaçlarla özel istihdam bürolarının faaliyetlerine yönelik düzenli olarak istatistiki verileri Türkiye İş Kurumuna gönderme zorunluluğu dördüncü fıkra hüküm altına alınmıştır. Özel istihdam bürosu, düzenli veriler dışında Türkiye İş Kurumunun talep etmesi halinde diğer bilgi ve belgeleri de göndermekle yükümlüdür.



Ayrıca, özel istihdam bürosu tarafından istihdam amacı ile toplanan verilerin iş ve işçi bulma amacı dışında kullanılamayacağı belirtilerek kişiler hakkında toplanan bilgilerin kötü niyetle kullanımının önüne geçilmesi düzenlenmiştir. Bu sayede kişisel verilerin gizliliğinin ihlal edilmesi de önlenmiş olacaktır.

Beşinci fıkranın (a) bendinde yönetmelikte belirtilecek meslekler haricinde özel istihdam bürosunun menfaat sağlaması yasaklanmıştır.

Beşinci fıkranın (b) bendinde kayıtdışı çalışmanın önlenmesinin yanı sıra çalışanların sosyal güvenlik, ücret ve sendikal örgütlenme hakları güvenceye alınmış, bu güvenceyi ihlal edecek anlaşmalar geçersiz sayılmıştır.

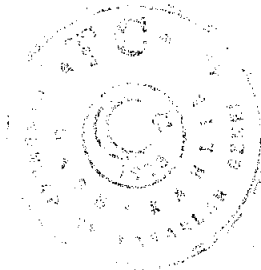
Beşinci fıkranın (c) bendinde özel istihdam bürosu işçisinin geçici iş ilişkisi kurulan işverenin yanında iş görme edimini yerine getirirken diğer özel istihdam bürolarından veya Türkiye İş Kurumundan hizmet almalarını engellenmesine yönelik anlaşmaların geçersiz olduğu düzenlenmiştir.

MADDE 8- 5326 sayılı Kabahatler Kanununda düzenlendiği üzere idari para cezalarının objektif ve kıyasa yer vermeyecek şekilde anlaşılır olması ve yasal bir dayanağının bulunması gerekmektedir. Bu çerçevede, maddede düzenlenen idari para cezaları 5326 sayılı Kanuna uygun olarak düzenlenmiştir.

Türkiye İş Kurumundan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık yapan, Kurumdan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen, iş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan, Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek isteyen gerçek veya tüzel kişilere ait reklam veya iş ve işçi bulma ilanını yayınlayan, Kurumdan izin almadan kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracakları işçileri yurt dışına götüren, Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek için ilan veren, Kurum tarafından istenilen bilgi ve belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri talebin tebliği tarihinden itibaren Kurumca belirlenen süre dâhilinde ibraz etmeyen, Kurumdan izin almadan veya izin yenilemeden tarımda iş ve işçi bulma aracılık faaliyetinde bulunan gerçek ve tüzel kişiler ile 19 uncu maddenin beşinci fıkrasında yer alan geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen, ek teminatı vermeyen, Kuruma onaylatılmayan, müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt ve defterleri onbeş gün içerisinde ibraz etmeyen, iş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullanan özel istihdam bürosu ve işverene, tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeyen tarım aracılara, Kurum aracılığı olmaksızın sürekli işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına, Kurum aracılığı olmaksızın geçici işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına, Kurum aracılığı olmaksızın işçi istihdam edebilen kamu kurum ve kuruluşlarından işçi alım ilanını Kuruma göndermeyenlere, Kurumca yayımlanan açık iş ilanlarını Kurumdan izin almadan yayımlayanlara, Kurum adını veya kısaltmasını kamuoyunu yanıltacak biçimde kullanan veya Kurumdan yetki almış gibi faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilere ve kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına işçi yerleştirilmesine aracılık yapanlara idari para cezası verilmesi öngörülmüştür. Ayrıca izni olmadığı halde aracılık veya geçici iş ilişkisi yürüten gerçek ve tüzel kişilerden hizmet temin eden işverenlere de idari para cezası uygulanması karara bağlanmıştır.

MADDE 9- Yürürlük maddesidir.

MADDE 10- Yürütme maddesidir.



İŞ KANUNU İLE TÜRKİYE İŞ KURUMU KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TASARISI

MADDE 1- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 7- Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

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;

a) 13 üncü maddenin dördüncü fıkrası ile 74 üncü maddede belirtilen hallerde, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde,

f) İşletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması halinde,

g) Dönemsellik arz eden iş artışları halinde,
kurulabilir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hallerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hallerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hallerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

29 uncu madde kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde on işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. 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.

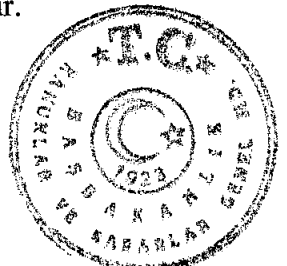
Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

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 bildirmekle ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerde saklamakla yükümlüdür.



c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, 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) Çalışma koşulları açısından işçisiyle emsal iş yapan geçici işçi arasında esaslı bir neden olmadıkça ayırım yapamaz.

e) 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.

f) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

g) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinde öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

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. 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.

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi halinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

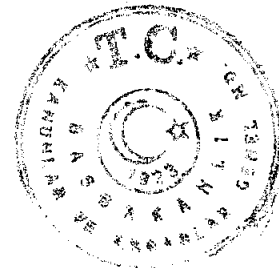
Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde de, geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir. İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumludur. Dördüncü, beşinci, onikinci fıkralar ve dokuzuncu fıkranın (a), (d) ve (g) bentleri ile (e) bendinin birinci cümlesinde düzenlenen hak ve yükümlülükler bu fıkra göre kurulan geçici iş ilişkisinde de uygulanır.”

MADDE 2- 4857 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“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.

Dördüncü fıkra göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma 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.



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.

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.”

MADDE 3- 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 7- Bu Kanunun yayımı tarihinden önce 7 nci maddenin birinci fıkrası uyarınca bir işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilmesi suretiyle kurulmuş bulunan geçici iş ilişkileri sözleşmelerinin süresince devam eder.”

MADDE 4- 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki tanım eklenmiştir.

“Özel istihdam bürosu: İş 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,”

MADDE 5- 4904 sayılı Kanunun 17 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ve denetimi

MADDE 17- Aşağıdaki şartlar dâhilinde aracılık faaliyetine izin verilir:

a) Gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; 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, 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, birinci fıkrada yer alan şartları yerine getirmek kaydıyla şube açabilirler veya sistem ve markasını kullanabilirler. Şube açılması halinde birinci fıkranın (c) ve (f) bentleri uygulanmaz. Kurumca verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden en az onbeş gün önce talepte bulunulması ve iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

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 ikiyüz 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 Kanunun 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,

halinde Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Bakanlıkça uygun görülmesi halinde, başvuru tarihinden önce altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına üçüncü fıkranın (b) bendinde öngörülen teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi ve aynı fıkarda 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 onbeş 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.

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 halinde geçici iş ilişkisi kurabilir. 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.

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

Özel istihdam bürosunun kendi isteğiyle aracılık faaliyetine veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kapsamındaki faaliyetine son vermesi halinde teminat, varsa vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum alacakları ile işçi alacaklarının ödenmiş olduğunun belgelenmesi şartıyla özel istihdam bürosunun talebi üzerine iade edilir. Ancak ödenmemiş alacakların bulunması halinde, iade işlemi alacaklar sırasıyla mahsup edildikten sonra yapılır. Özel istihdam bürosunun aracılık faaliyetinin iptal edilmesi halinde birinci fıkranın (f) bendine göre alınan teminat, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi halinde ise üçüncü fıkranın (b) bendine göre alınan teminat, varsa vergi dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumunun özel istihdam bürosundan olan alacakları ile işçinin alacakları ödendikten sonra Kuruma gelir kaydedilir.



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 halinde kurdukları geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak üçer aylık dönemler halinde Kuruma düzenli olarak rapor verirler. Bu raporların incelenmesi ve Kurumca değerlendirilmesi sonucunda eksikliklerin tespit edilmesi halinde, raporun bir sureti gereği yapılmak üzere özel istihdam bürosuna gönderilir. Belirtilen süre içerisinde eksikliklerin giderilmemesi halinde raporun bir sureti gereği yapılmak üzere ilgili mercilere gönderilir.

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftişi Bakanlık iş müfettişleri tarafından yapılır. 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.”

MADDE 6- 4904 sayılı Kanunun 18 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürosu kurma izni ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali

MADDE 18- 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,

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 anlaşmaların herhangi birinin yapılmış olması,

j) Oniki ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık gerçekleştirilmemiş olması,

durumlarında Kurumca verilen özel istihdam bürosu izni (a), (c) ve (j) bentlerinde belirtilen durumların tespiti halinde 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 halinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez.

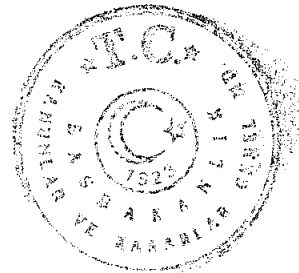
Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi;

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 sürelere uyulmaması,

f) İş ilişkisinde 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması,

g) Kayıtdışı işçi çalıştırıldığıının tespit edilmesi,

durumlarında Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi (a) ve (b) bentlerinde sayılan hallerde derhal; diğer bentlerinde sayılan hallerde ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığıının tespit edilmesi halinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez.

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 halinde; 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 halinde 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.

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 içerisinde yetkili iş mahkemesinde dava açılabilir. Açılan davalar, basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır.”

MADDE 7- 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

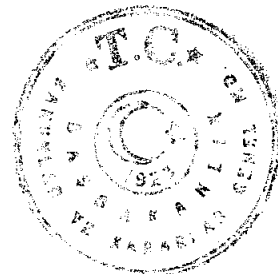
“Özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülükleri

MADDE 19- 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 alınmaz. Ancak özel istihdam bürolarınca, yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınabilir.

Geçici iş ilişkisinde işveren, özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu, iş sözleşmesinde yer alan ücretten az olmamak kaydıyla özel istihdam bürosu işçisine, geçici işçi çalıştıran işverenin aynı kıdemi haiz emsal işçisinin aldığı ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki istihkakı geçici çalıştığı dönemle sınırlı olarak ödemek zorundadır.

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 olmak 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;

a) Özel istihdam bürolarının yönetmelikte öngörülenler dışında iş arayanlarla bedel alınması konusunda anlaşma yapmaları veya onlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlamaları halinde özel istihdam büroları ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar,

b) İşçinin kayıtdışı çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi şartlarını taşıyan anlaşmalar,

c) Bir işverenin veya bir iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar, geçersizdir.”

MADDE 8- 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 20- Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle;

a) Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık yapan gerçek veya tüzel kişilere yirmibin Türk Lirası, tekrarı halinde kırkbin Türk Lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere onbin Türk Lirası,

b) Kurumdan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek veya tüzel kişilere ellibin Türk Lirası, fiilin tekrarı halinde yüzbin Türk Lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere yirmibin Türk Lirası,

c) İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan gerçek veya tüzel kişilere yirmibin Türk Lirası,

d) 19 uncu maddenin beşinci fıkrasında yer alan geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı beşbin Türk Lirası,

e) Ek teminatı 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 üçbin 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 beşbin Türk Lirası,

i) Kurum tarafından istenilen rapor, bilgi ve belgeleri, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri Kurumca belirlenen süre içerisinde ibraz etmeyenlere üçbin Türk Lirası,

j) Müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt ve defterleri onbeş gün içerisinde ibraz etmeyen özel istihdam bürolarına yirmibin Türk Lirası,

k) İş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullanan özel istihdam bürolarına ellibin Türk Lirası,

l) Kurumdan izin almadan veya izin yenilemeden tarımda iş ve işçi bulma aracılık faaliyetinde bulunanlara onbin Türk Lirası,

m) Tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeyen tarım aracılara her bir işçi için beşyüz Türk Lirası,

n) Kurum aracılığı olmaksızın sürekli işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına her bir işçi için yirmibin Türk Lirası, geçici işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına ise her bir işçi için onbin 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 beşbin Türk Lirası,

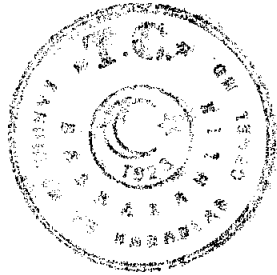


r) Kurum adını veya kısaltmasını kamuoyunu yanıltacak biçimde kullanan veya Kurumdan yetki almış gibi faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilere ellibin Türk Lirası,

s) Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına işçi yerleştirilmesine aracılık faaliyetleri yasağına aykırı hareket edenlere her bir işçi için yirmibin Türk Lirası, idari para cezası verilir.

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 hallerde 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.”

MADDE 9- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.



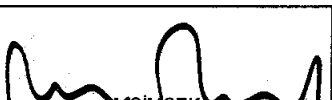
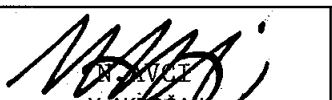
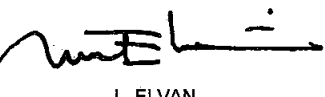
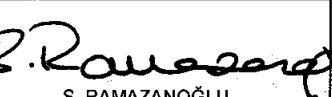
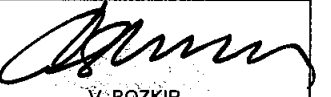
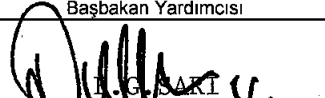
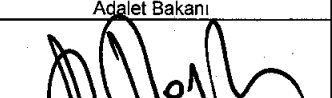
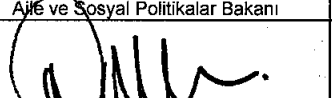
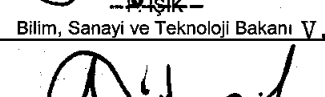
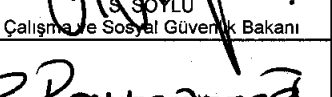
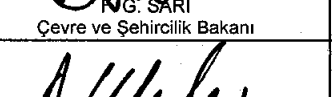
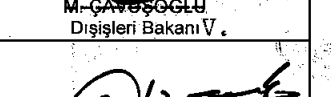
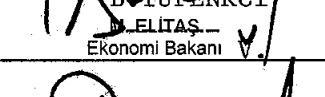
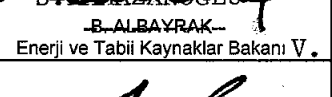
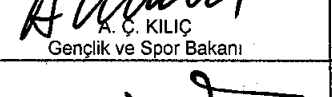
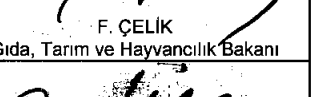
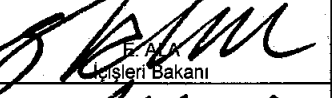
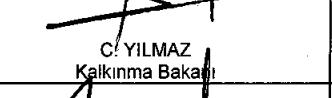
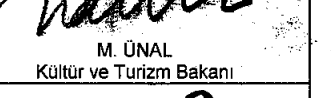
T.C.
BAŞBAKANLIK
KANUNLAR VE KARARLAR
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

T/ 943

MADDE 10- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Eki


AHMET DAVUTOĞLU
BAŞBAKAN

 N. KURTULMUŞ Başbakan Yardımcısı	 M. ŞİMŞEK Başbakan Yardımcısı	 Y. AKDOĞAN Başbakan Yardımcısı V.	 Y. T. TÜRKES Başbakan Yardımcısı
 L. ELVAN Başbakan Yardımcısı	 B. BOZDAĞ Adalet Bakanı	 S. RAMAZANOĞLU Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı	 V. BOZKIR Avrupa Birliği Bakanı
 İ. G. SARI Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı V.	 S. SOYLU Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı	 İ. G. SARI Çevre ve Şehircilik Bakanı	 M. ÇAVUŞOĞLU Dışişleri Bakanı V.
 B. TÜFENKÇİ Ekonomi Bakanı V.	 S. RAMAZANOĞLU Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı V.	 A. Ç. KILIÇ Gençlik ve Spor Bakanı	 F. ÇELİK Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı
 B. TÜFENKÇİ Gümrük ve Ticaret Bakanı	 E. AK İçişleri Bakanı	 C. YILMAZ Kalkınma Bakanı	 M. ÜNAL Kültür ve Turizm Bakanı
 N. AĞBAL Maliye Bakanı	 N. AVCI Millî Eğitim Bakanı	 İ. YILMAZ Millî Savunma Bakanı	 V. EROĞLU Orman ve Su İşleri Bakanı
 M. MÜEZZİNOĞLU Sağlık Bakanı	 B. YILDIRIM Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı		

Dosya No:
101-1211

201