

DENET İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK SİRKÜLERİ



Sirküler Tarihi : 27.10.2016
Sirküler No : 2016/119

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

11.10.2016 tarihinde yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurmasına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Böylelikle eski Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

1. YÖNETMELİK'TE YER ALAN TANIMLAR

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 bürolardır.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2015 yılında 7,3 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 150'den fazla ülkede bulunan 1.408 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 64.000 kişi çalışmaktadır.

Geçici iş ilişkisi: Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak işçisini geçici olarak bu işverene devretmesidir.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi: Özel istihdam bürosu ile işveren arasında işçinin, iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan yazılı sözleşmedir.

2. YÖNETMELİK'E GÖRE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ FAALİYETLERİ

Özel istihdam büroları;

- İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini,
- İşgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri,
- Kurumca izin verilen özel istihdam büroları geçici iş ilişkisi kurma faaliyetlerini

gerçekleştirebilecektir.

3. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ FAALİYETLERİNDE TARAFLAR ARASINDA İMZALANACAK SÖZLEŞMELER

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.

Sözleşmelerde yazılı şekil şartı aranmakla birlikte aşağıda belirtilen hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir:

- 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.
- Sözleşmeye, geçici işçinin Kurumdan 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.

4. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN KURULABİLECEĞİ HALLER

- 4857 sayılı Kanununun 13'üncü maddesinin beşinci fıkrasında belirtilen analık izninin bitiminde ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışmayı talep etmesi halinde en fazla çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar geçen süre ile 74'üncü madde de kadın işçilerin analık izinlerini kullandığı süre boyunca ve işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde (bu hallerin devamı süresince),
 - Mevsimlik tarım işlerinde (süre sınırı olmaksızın),
 - Ev hizmetlerinde (süre sınırı olmaksızın),
 - İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde (en fazla 4 ay süreyle),
 - İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde (en fazla 4 ay süreyle),
 - İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması halinde (en fazla 4 ay süreyle),
 - Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde (en fazla 4 ay süreyle) kurulabilecektir.
- ❖ Geçici işçi çalıştırma sözleşmesinin, "Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hali" dışında diğer maddeler için toplam 8 ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilmesi mümkündür.
 - ❖ Ek olarak belirtmek gerekir ki, geçici işçi çalıştıran işverenin tekrar geçici işçi çalıştırabilmesi, ilgili pozisyon için en son yapmış olduğu sözleşmenin bitiminden 6 ay geçmesi ile mümkündür.

5. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULAMAYACAK HALLER

- Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde 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 Kanunu'nun 65'inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

6. GEÇİCİ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA KOŞULLARI

- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde geçici iş ilişkisiyle çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemeyecektir. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilmesi mümkündür.
- İşçi sayısı, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanların, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülmesi suretiyle tespit edilir.
- Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi sayısı, 4857 sayılı Kanunun engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin 30'uncu maddesinin uygulanmasında, özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmeyecektir.
- Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramayacaktır.

7. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

7.1. Geçici İş İlişkisinde İşverenin Yükümlülükleri

- İşyerindeki açık pozisyonları geçici işçisine bildirmek ve kurum tarafından istenecek belgeleri gerekli görülen sürelerle saklamakla yükümlüdür.
- Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, Sosyal Güvenlik Kurumuna ise en geç;
 - Kazadan sonraki üç iş günü içinde
 - Meslek hastalığında hastalığın öğrenildiği günden itibaren başlayarak üç iş günü içinde bildirmekle yükümlüdür.
- Geçici işçi çalıştırdığı süre boyunca bu işçilere karşı eşit muamele ilkesini gözetmekle yükümlüdür.
- Varsa işyerindeki sendika temsilcilerine işyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri bildirmekle yükümlüdür.
- İş güvenliği çerçevesinde öngörülen eğitimleri vermek ve gerekli görülen tedbirleri almakla yükümlüdür.
- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde kurulan geçici iş ilişkisinde geçici işçi çalıştıran işveren, işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini her ay kontrol etmekle yükümlüdür.
- Geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçilerin ödenmeyen ücretleri olması halinde özel istihdam bürosunun alacağından mahsup ederek geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini işçilerin banka hesaplarına yatırmakla yükümlüdür.

- Ayrıca işveren yukarıda belirtilen ödenmeyen ücret tutarlarını ve ücreti ödenmeyen işçileri il müdürlüğüne veya hizmet merkezine ödeme gününden itibaren on beş gün içinde bildirmelidir.

7.2. Geçici İş İlişkisinde İşçinin Yükümlülükleri

- İşçi, işverenin vermekle yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmakla yükümlüdür.
- İşçi kendi kusuru ile neden olduğu zararlardan işverene karşı sorumludur.
- Geçici işçi, işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere kesinlikle avans ya da borç talebinde bulunamayacaktır.

7.3. Geçici İş İlişkisinde Özel İstihdam Bürolarının Yükümlülükleri

- Özel istihdam bürosu geçici işçilerin ücretinin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür.
- Geçici işçi sağlama sözleşmesinin sona ermesi tarihinden itibaren devam eden iş ilişkisinin olması durumunda, sona erme tarihinden itibaren geçici işçi çalıştıran işveren ve işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulduğu kabul edilmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak, özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı şekilde sorumlu olacaktır. Geçici işçileri çalışmadıkları dönemlerde dahi özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden istekleri doğrultusunda yararlandırmakla yükümlüdür. Özel istihdam bürosu, işçisine ilişkin 6331 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ile 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükleri, 4857 sayılı Kanununun 7'nci maddesi saklı kalmak kaydıyla yerine getirmekle yükümlüdür.

8. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ YETKİSİ İÇİN GEREKLİ KOŞULLAR

Başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına aşağıdaki koşulları sağlamaları halinde Türkiye İş Kurumu tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmektedir.

- Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması,
- Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması,
- Kurum alacağı bulunmaması,
- 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,
- Uygun bir işyerine sahip olması şartları aranmaktadır.

Saygılarımızla.