

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI YÖNETMELİĞİ

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği (“Yönetmelik”), 11 Ekim 2016 tarihinde 29854 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.* Bu itibarla, 19 Mart 2013 tarihli “Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği” yürürlükten kaldırılmıştır.

Yeni yönetmeliğin amacı, çalışma yaşamında önemli yenilikler getiren özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkilerinin kurulmasını ve esnek çalışma modellerinin uygulanmasını sağlamaktır. Bu amaçları gerçekleştirmek için özel istihdam bürolarının kuruluşları ve faaliyetleri ile kontrol, denetim ve teftişlerine ilişkin usûl ve esaslar belirlenmiştir.

1. Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri

(a) Aracılık Faaliyetleri

Özel istihdam büroları, (a) iş ve işçi bulmaya; (b) iş gücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütmeye; ve (c) mesleki eğitim düzenlemeye ilişkin aracılık faaliyetleri düzenleyebilir. Ancak bu bürolar, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık yapmaya yetkili olmayacaktır.

(b) Geçici İş İlişkisi Faaliyetleri

Geçici iş ilişkisinin ilk aşaması, Türkiye İş Kurumu’nca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmasıdır. Bu sözleşme sebebiyle, işveren, özel istihdam bürosuna bir hizmet bedeli ödeyecektir. Akabinde, özel istihdam bürosu kendi işçisini geçici olarak bu işverene devredecektir. Dolayısıyla, bu ilişkide özel istihdam bürosu geçici işçiye istihdam sağlayacaktır. Bu itibarla geçici işçi ile arasında bir iş sözleşmesi bulunacaktır ve geçici işçinin işvereni konumunda olacaktır. Geçici işçi, özel istihdam bürosu aracılığıyla başka bir işverene ait işyerinde geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalıştırılan işçidir.

Yönetmelik’e göre geçici iş ilişkisi aşağıdaki hâllerde kurulabilecektir:

Geçici İş İlişkisinin Kurulabileceği Hâller	Geçici İş İlişkisinin Kurulabileceği Azami Süre
Çalışanın askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde (ör. doğum)	Askerlik hizmeti süresi boyunca veya iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre boyunca
Mevsimlik tarım işleri	Süresiz
Ev hizmetleri	Süresiz
İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler	Dört (4) ay

* Yönetmelik’in tam metnine [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

TURUNÇ

İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâli	Dört (4) ay
İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâli	Dört (4) ay
Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlleri	Dört (4) ay

Tabloda azami süresi dört (4) ay olarak belirtilen hâllerden sonuncusu (“mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlleri”) haricindekilerde, geçici iş sözleşmesi toplam sekiz (8) ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Tüm hâllerde, geçici işçi çalıştıran işveren, aynı iş için belirtilen sürenin sonundan itibaren altı (6) ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramayacaktır.

Geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirtilen sürenin dolmasına rağmen iş ilişkisi devam eder ve geçici işçi çalışmaya devam ederse, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılacaktır. Bu durumda, özel istihdam bürosu, işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumlu olacaktır. Belirtilen süreyi takip eden süreçteki sosyal sigorta ödemeleri ve diğer kanuni ödemelerden ise işveren sorumlu olacaktır.

Yönetmelik uyarınca geçici iş ilişkisi kurulamayacak hâller de belirtilmiştir:

- Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz (8) ay süresince;
- Kamu kurum ve kuruluşlarında; ve
- Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde,

özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaz. Ayrıca, geçici işçi çalıştıran işveren grev ve lokavtın uygulanması sırasında da geçici işçi çalıştıramayacaktır.

Bunun yanında, özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti kapsamında yurt dışına işçi göndermesi hâlinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Türkiye İş Kurumu’na onaylatılması gerekmektedir.

İşveren için geçici işçi sayısı bakımından bir limit öngörülmüştür. Buna göre, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini (1/4) geçemeyecektir. Ancak, on (10) ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş (5) işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. Bununla birlikte, geçici işçi çalıştıran işveren iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı (6) ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramayacaktır.

Özel istihdam büroları işveren ile imzaladıkları geçici işçi sağlama sözleşmesi uyarınca işverenden bir hizmet bedeli alacaklardır. Ancak, işbu bürolar, yapmış oldukları hizmet sebebi ile geçici iş arayan işçilerden ücret alamayacaklardır. Düzenlemelere göre, bu kapsamda, sadece sunulacak bazı

TURUNÇ

eğitimlerin ücretlerini alabilmeleri söz konusu olacaktır. Bu durumun istisnası; aracılık faaliyetleri kapsamında; 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 yönetici pozisyonlarında işe yerleştirilecek kişilerdir.

Yönetmelik, geçici işçilerin ücret alacaklarını da düzenlemiştir. Buna göre, geçici işçiler ücretlerini özel istihdam bürolarından alacaklardır. Zira, yukarıda da bahsedildiği üzere, geçici iş ilişkisi kapsamında özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında bir iş sözleşmesi kurulacaktır. Bu itibarla, geçici işçinin yanında çalıştığı işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alması mümkün değildir. Ancak, geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç (3) aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatıracaktır.

Geçici işçiler çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden de eşit muamele ilkesince yararlandırılır. Bu bakımdan geçici işçi ile çalıştığı işyerindeki diğer işçiler arasında bir fark olmayacaktır. Geçici işçinin işverenin işyerindeki çalışma süresince sahip olacağı temel çalışma koşulları, aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdam edilen diğer işçilerin koşullarının altında olamaz.

Geçici iş sözleşmesine, geçici işçinin Türkiye İş Kurumu'ndan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da geçici iş ilişkisi sona erdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamayacaktır.

Özel istihdam bürolarının faaliyet izni ile geçici iş ilişkisi yetkisi için gerekli belge ve koşullar Yönetmelik'te açıkça belirlenmiştir. Buna göre, özel istihdam bürolarının Türkiye İş Kurumu'ndan yetki alabilmesi için başvuru tarihindeki brüt asgari ücret tutarının yirmi (20) katına denk gelen miktarda teminat göstermesi bir zorunluluk olarak öngörülmüştür. Dolayısıyla, özel istihdam bürolarının iflası, kapatılması, aracılık faaliyeti veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali ya da işçi ücretlerinin büro tarafından ödenmemesi hâllerinde, işçi alacakları işbu teminattan öncelikli olarak ödenecektir.

Konuyla ilgili sorularınıza Didem Bengisu (dbengisu@turunc.av.tr) memnuniyetle cevap verecektir.