

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE SÜREYE İLİŞKİN SINIRLAMALAR ve ÜCRETE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER

RESTRICTIONS IN DURATION RELATED TO TEMPORARY
WORK AND LIABILITIES ON PAYMENT



Faruk YÜKSEL*

ÖZ

Geçici iş ilişkisi, mevzuatta belirlenen durum ve sürelerle sınırlı olarak kurulabilmektedir. Geçici iş ilişkisinin tarafları; özel istihdam büroları, geçici işçi çalıştıran işveren ve geçici işçidir. Usulüne uygun olarak kurulan geçici iş ilişkisinin tarafları olan bu kişilerin geçici iş ilişkisi süresince yerine getirmesi gereken yükümlülükler bulunmaktadır. Bu yükümlülüklerden en önemlilerinden biri ücret ödeme yükümlülüğü olup asıl olarak özel istihdam bürosunun sorumluluğundadır.

Anahtar Kelimeler: Geçici İş İlişkisi, Geçici İşçi, Ücret.

ABSTRACT

The temporary work relationship can be established according to the conditions and durations specified in the legislation. Parties of the temporary work relationship are private employment bureaus, temporary employers and temporary workers. These persons, who are parties to the temporary work relationship established in accordance with the procedure, have obligations to perform during the temporary work relationship. One of the most important of these obligations is the obligation to pay fees. This is, in fact, the responsibility of the private employment agency.

Keywords: Temporary work relation, temporary worker, fee

* SGK Başmüfettişi

M.G.T.: 01.05.2017 / M.K.T.: 15.06.2017

1- GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununun¹ 7'nci maddesi ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun² 17, 18 ve 19'uncu maddeleri ile, kamuoyunda "kiralık işçi" olarak adlandırılan, geçici iş ilişkisinin kurulabilmesine izin verilmiş ve buna ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Ülkemiz gündeminde uzun süre tartışılan ve belirtilen düzenlemeler ile hukuki altyapısı hazırlanan geçici ilişkisi, özel istihdam büroları aracılığı ile kurulabilmektedir. Özel istihdam bürolarının çalışma usul ve esaslarını belirlemek ve geçici iş ilişkisi ile ilgili esasları belirlemek üzere yürürlükte bulunan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği³ yürürlükten kaldırılarak yeni bir Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği⁴ çıkarılarak geçici iş ilişkisinin kurulabilmesine yönelik hukuki düzenlemelerin tamamlanmasına ilişkin önemli bir adım daha atılmış bulunmaktadır.

Çalışmamızda söz konusu düzenlemeler çerçevesinde geçici iş ilişkisinde sürelerle ilişkin sınırlanmalar ve ücrete ilişkin yükümlülükler hakkında açıklamalarda bulunulacaktır.

2- GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULMASI USULÜ

Geçici iş ilişkisinde geçici işçi, özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıracak işveren olmak üzere üç taraf bulunmaktadır. **Geçici iş ilişkisinde işveren olan taraf özel istihdam bürosudur.** Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğine göre özel istihdam büroları, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolar olarak tanımlanmıştır.

Geçici iş ilişkisi kurulurken öncelikle geçici işçi olarak çalıştırılacak işçi ile özel istihdam bürosu arasında iş sözleşmesi yapılması gerekmektedir.

Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında yapılacak iş sözleşmesinde işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağırılacağı belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez ve yine iş sözleşmesinde bu süre sonuna geçici işçinin işe çağırılmaması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğinin belirtilmiş olması gerekir.

Ayrıca özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında **geçici işçi sağlama sözleşmesi** düzenlemesi gerekmekte olup, bu sözleşmede;

- Sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihleri,
- Yapılacak işin niteliği,
- Özel istihdam bürosunun hizmet bedeli,
- Varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri, belirtilmelidir.

Burada dikkat edilmesi gereken bir husus da, **geçici iş ilişkisine ilişkin sözleşmelerin yazılı olarak yapılması zorunluluğudur.**

¹ 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

² 05/07/2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

³ 19/03/2013 tarih ve 28592 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

⁴ 11/10/2016 tarih ve 29854 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Ayrıca geçici işçi sağlama sözleşmesinde;

- Geçici işçinin Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını,
 - Geçici işçinin iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını,
- engelleyen hükümler konulamaz.

3- GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE SÜRE SINIRLAMALARI

Geçici iş ilişkisinde sürelerle ilişkin sınırlamalar geçici iş ilişkisinin içeriğine göre değişiklik göstermektedir. Buna göre;

- a) İş Kanunu'nun 74'üncü maddesi gereğince; doğum yapan kadın işçiye kullandırılan, doğumdan önceki sekiz ve doğumdan sonraki sekiz hafta olmak üzere, toplam 16 haftalık izin süresinde, doğumda veya doğumdan sonra annenin vefat etmesi nedeniyle babaya kullandırılan izin süresinde, evlat edinen kişiye verilen sekiz haftalık izin süresinde, doğum veya evlat edinme nedeniyle verilen yarı zamanlı çalışma hakkının kullanıldığı sürelerde, doğum veya evlat edinme nedeniyle kullanılan ücretsiz izin süresinde geçici işçi çalıştırıldığında, **geçici işçi çalıştırılmasına dayanak olan hal ortadan kalkana kadar geçici işçi çalıştırılabilir.**

Ayrıca İş Kanunu'nun 13'üncü maddesi gereğince yukarıda belirtilen izinlerden sonra anne veya babanın kısmi süreli çalışma talebinde bulunduğu hallerde kısmi süreli çalışan işçinin çalışma sürelerindeki azalmanın telafisi için, işçinin askerlik hizmeti nedeniyle işten ayrılması halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde de geçici işçi çalıştırıldığında **geçici işçi çalıştırılmasına dayanak olan hal ortadan kalkana kadar geçici işçi çalıştırılabilir.**

- b) Mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde **süre sınırı olmaksızın geçici işçi çalıştırılabilir.**
- c) Geçici iş ilişkisinin kurulduğu diğer hallerde ise **en fazla dört ay süre ile geçici işçi çalıştırılabilir.** Ancak; işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde ve işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde geçici işçi çalıştırılıyorsa geçici işçi sağlama sözleşmesi **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.

4- GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE ÜCRETE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER

Geçici iş ilişkisinin kurulmasında ücrete ilişkin yükümlülüklerin en önemlisi geçici iş ilişkisinin tüm taraflarını bağlamaktadır. Buna göre, **geçici işçinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen asgari ücretin altında ücret alamayacağı öngörülmüş ve buna aykırı olan sözleşmeler geçersiz sayılmıştır.**

Geçici iş ilişkisinde ücrete ilişkin diğer yükümlülükler ise şöyledir:

4.1- Özel İstihdam Bürosunun Ücrete İlişkin Yükümlülükleri

Geçici işçi olarak çalışan bir kişinin ücretini ödeme yükümlülüğü çalışmasına aracılık eden özel

istihdam bürosuna aittir. Özel istihdam büroları çalışmalarına aracılık ettikleri işçilerin ücretlerini ödeyerek bu işçileri çalıştıran işverenlere ücretlerin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak ibraz etmek zorundadırlar.

Geçici işçi çalıştırılmasına ilişkin sözleşme süresinin dolmasından sonra geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalıştırılmaya devam ederse, geçici iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş kabul edilir. Bu durumda özel istihdam bürosunun ücret ödeme ve diğer yükümlülükleri geçici işçi çalıştırılmasına ilişkin sözleşmenin sona erdiği tarihte ortadan kalkar.

Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurma yetkisi;

- a) Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir sebeplere dayanmaksızın ödenmemesi halinde derhal,
- b) Bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi halinde geriye doğru iki yıl içerisinde söz konusu fiilin üç kez tekrar etmişse,

iptal edilir.

Özel istihdam büroları, iş arayanlardan ücret alamazlar ve menfaat temin edemezler. Ancak özel istihdam büroları işe yerleştirilmelerine aracılık ettikleri;

- a) Profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alan kişilerden,
- b) Genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yönetici pozisyonlarında işe yerleştirilecek kişilerden,

ücret alabilirler.

Özel istihdam büroları, yukarıda belirtilen mesleklerde ve görevlerde işe yerleştirmeler için işçi ve işveren ile yazılı sözleşme düzenlemekte olup, iş arayanın kimlik, meslek ve eğitim bilgileri, işyerine ait bilgiler, işe yerleştirme karşılığı işçi veya işverenden alınacak ücret, işçinin çalışacağı işte alacağı brüt ücret tutarı, yerleştirilen meslek veya pozisyona ilişkin hususların, sözleşmede bulunması zorunludur.

4.2- Geçici İşçi Çalıştıran İşverenin Ücrete İlişkin Yükümlülükleri

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde geçici işçi çalıştıran işverenin ücrete ilişkin yükümlülükleri epeyce sınırlandırılmış ve sadece işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması halinde bazı yükümlülükler getirilmiştir.

İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması halinde çalıştırılan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediği, geçici işçi çalıştıran işveren tarafından her ay kontrol edilmelidir.

Şayet geçici işçilerin ödenmeyen ücretleri var ise, geçici işçi çalıştıran işveren bu tutarları özel istihdam bürosunun alacağından mahsup ederek doğrudan geçici işçinin banka hesabına yatırır. Bu uygulama en çok üç aya kadar olan ücret alacakları için uygulanır.

Ayrıca geçici işçi çalıştıran işveren, ücretinin ödenmediğini tespit ettiği geçici işçileri ve ücret tutarlarını Türkiye İş Kurumuna bildirmek zorundadır.

5- SONUÇ

Ülkemizde istihdam ilişkilerindeki bazı boşlukları dolduracağı düşünülen geçici iş ilişkisi uygulamasının zaman içerisinde yaygınlaşacağı beklenmektedir.

Ancak alışlagelmiş istihdam ilişkilerine nazaran daha karmaşık ve farklı yükümlülükler içermektedir.

Ayrıca işverenlerin geçici işçi çalıştırmaları halinde, istisnalar hariç, süre sınırlamaları getirilmiş olup, bu sınırlamalara uygun hareket etmek işverenlerin ileride yaptırım ile karşılaşmalarına engel olacaktır.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu, 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete
- 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, 05/07/2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazete
- Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, 11/10/2016 tarih ve 29854 sayılı Resmi Gazete