

Geçici İşçi Uygulaması Yürürlükte



GÜLÖĞÜR ATALAY
LEGAL HUKUK BÜROSU

İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair 6715 sayılı Kanun, 20.5.2016 tarihli ve 29717 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Bu kanun ile uzunca bir süredir meclis gündeminde olan esnek çalışma şekli somutlaştırılarak, yaygın tanımıyla kiralık işçilik olarak da bilinen geçici iş ilişkisi kurulmasının şartları yeniden düzenlenmiş ve uzaktan çalışma modeli, yasal düzenleme haline getirilmiştir.

Bununla birlikte, mevsimlik tarım işlerinde ya da temizlik, hasta/yaşlı/çocuk bakımı gibi ev hizmetlerinde çalışan kişilerle, geçici işçi sağlama sözleşmeleri aracılığıyla ve herhangi bir süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisi kurulmasının da yolunun açılmış olması, dikkate değer bir diğer yeniliktir. Zira, bu düzenleme ile gençler, kadınlar, uzun süre işsiz kalanlar ile okuldan yeni mezun olanların iş piyasasına girişlerinin kolaylaşacağı, kayıt dışı çalışmanın azalarak, istihdam oranının artacağı düşünülmektedir.

İş Kanunu' nun 7. maddesinde yapılan değişiklik ile özel istihdam büroları aracılığıyla veya holding bünyesi içinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılarak geçici iş ilişkisi kurma imkanının önü açılmıştır. Özel istihdam büroları, işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak, işçisini geçici olarak bu işverene devredebileceklerdir.

Kanun ile yapılan değişiklik ve yeni düzenlemelere kısaca değinmek gerekirse;

1. Geçici İş İlişkisi

İş Kanunu' nun 7. maddesinde yapılan değişiklik ile özel istihdam büroları aracılığıyla veya holding bünyesi içinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılarak geçici iş ilişkisi kurma imkanının önü açılmıştır. Özel istihdam büroları, işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak, işçisini geçici olarak bu işverene devredebileceklerdir. Bu şekilde, işverenler, askerlik hizmeti ve doğum, hastalık gibi iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer durumlarda, geçici olarak çalışamayan işçisinin yerine, bu süre zarfında, geçici iş ilişkisi çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici işçi temin edebileceklerdir. Bu kapsamda geçici iş ilişkisi, bu hallerin devamı süresince kurulabilecektir.

Aynı şekilde, bir işletmede, öngörülemeyen biçimde ve geçici süre için mal ve hizmet üretimi kapasitesinin artması nedeniyle ilave elemana ihtiyaç duyulması halinde, işveren, bu yolla geçici işçi çalıştırabilecektir. Ancak, bu şekilde geçici işçi çalıştırmada, işin niteliğine göre süre ve kota sınırlaması getirilmiş olduğunu da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Şöyle ki, bu gibi hallerde, geçici iş ilişkisi, en fazla dört ay süre ile kurulabilecek ve toplam sekiz ayı geçmemek üzere, en fazla iki defa yenilenebilecektir. Mevsimlik işler dışındaki dönemsel arz eden iş artışlarında ise süre uzatması söz konusu olmayacaktır. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonundan itibaren altı ay geçmedikçe, aynı iş için yeniden geçici işçi çalıştıramayacaktır.

Bir işletmede, öngörülemeyen biçimde ve geçici süre için mal ve hizmet üretimi kapasitesinin artması nedeniyle ilave elemana ihtiyaç duyulması halinde, işveren, bu yolla geçici işçi çalıştırabilecektir. Ancak, bu şekilde geçici işçi çalıştırmada, işin niteliğine göre süre ve kota sınırlaması getirilmiş olduğunu da göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

Aynı holding veya şirketler topluluğu içerisinde ise altı aylık kiralama yapılabilecek ve bu süre, en fazla on sekiz aya kadar uzatılabilecektir.

Tekrarlamak gerekirse, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde, geçici iş ilişkisi kurulması açısından kanun koyucu tarafından bir süre sınırı öngörülmemiştir.

Süre ile ilgili olarak, geçici iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih tarihinden itibaren altı ay geçmedikçe, geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılmayacağını da hatırlatmak gerekmektedir.

Özel istihdam bürosu ile işveren arasında imzalanan sözleşmenin süresi dolmasına rağmen çalıştırılmaya devam eden geçici işçiler ise, sürenin sona erdiği tarihten itibaren, geçici işçi çalıştıran işverenin işçisi olarak kabul edilecek ve taraflar arasında belirsiz süreli bir iş sözleşmesi kurulmuş sayılacaktır.

İşyerinde çalıştırılacak geçici işçi sayısı konusunda da, kanun koyucu, geçici işçi sayısının, işyerindeki toplam işçi sayısının dörtte birini geçemeyeceğini; ancak, on veya daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde, beş işçiye kadar geçici işçi çalıştırılabileceğini düzenlemiştir.

Yukarıda belirtildiği gibi, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilecek olup, bu düzenlemeye göre, özel istihdam bürolarının, öncelikle, Türkiye İş Kurumundan geçici işçi sağlama yetkisi almaları gerekmektedir. Özel istihdam bürosu, geçici işçinin asıl işvereni sayılacak olup, işçiler, ücret ve diğer haklarını, istihdam bürosundan alacaklardır.

Geçici işçilerin, işyerlerinde ne gibi sosyal haklara sahip olacağına değinmek gerekirse, temel çalışma koşullarının, geçici işçiyi çalıştıran işyerindeki çalışma süresi boyunca, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamayacağı ve çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki ulaşım, yemek, kantin ve çocuk bakım hizmetleri gibi sosyal hizmetlerden; çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlanabilecekleri de değişiklik ile düzenleme altına alınmıştır.

Özel istihdam bürosu ile işveren arasında imzalanan sözleşmenin süresi dolmasına rağmen çalıştırılmaya devam eden geçici işçiler ise, sürenin sona erdiği tarihten itibaren, geçici işçi çalıştıran işverenin işçisi olarak kabul edilecek ve taraflar arasında belirsiz süreli bir iş sözleşmesi kurulmuş sayılacaktır.

Bu yeni dönemde, uzaktan çalışma modeli kapsamındaki işçiler ile ilgili olarak dikkat edilmesi gereken en önemli husus, esaslı neden olmadıkça, yalnızca iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü, uzaktan çalışan işçilerin, emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağıdır. Bu düzenlemenin amacı, uzaktan çalışan işçilerin haklarının korunmasıdır.



Son olarak, geçici iş ilişkisini düzenleyen Kanun maddesi kapsamında öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan işveren veya işveren vekilleri ile özel istihdam bürolarına uygulanacak idari para cezalarının da, Kanun kapsamında ayrıntılı olarak düzenlendiğini belirtmek gerekmektedir.

2. Uzaktan Çalışma

İş Kanunu' nun 14. maddesinde yapılan değişiklik ile uzun süredir gündemde olan ve esasında, satış ve pazarlama, muhasebe, tasarım, mimarlık hizmetleri, basın-yayın sektörü gibi birçok sektörde hali hazırda yaygın şekilde kullanılmakta olan uzaktan çalışma modeli, yasal olarak hayatımıza girmiş bulunmaktadır. Değişiklik, ilk olarak maddenin başlığında varlık bulmuştur. "Çağrı üzerine çalışma" olan 14. maddenin başlığı, "Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" olarak değiştirilmiştir. Kanun koyucu, "uzaktan çalışma"yı madde başlığına ekleyerek, uzaktan çalışmanın koşullarını bu madde kapsamında düzenlemiş bulunmaktadır.

Madde içeriğine bakıldığında, işyerine gitmeden uzaktan çalışma imkanını sağlayan bu ilişkinin, özetle, işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında, iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi ve karşılığında ücret alması esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Uzaktan çalışma, haftanın belli günlerinde olabileceği gibi, tüm mesainin uzaktan çalışma olarak yürütülmesi de mümkündür. Uzaktan çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin yazılı olması gerekmektedir.

Bu yeni dönemde, uzaktan çalışma modeli kapsamındaki işçiler ile ilgili olarak dikkat edilmesi gereken en önemli husus, esaslı neden olmadıkça, yalnızca iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü, uzaktan çalışan işçilerin, emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağıdır. Bu düzenlemenin amacı, uzaktan çalışan işçilerin haklarının korunmasıdır.

Ayrıca, işverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda işçileri bilgilendirmek, gerekli eğitimleri vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdürler.

Yapılan değişiklik ile koşulları düzenlenen geçici iş ilişkisi ve iş hayatına yasal olarak giren uzaktan çalışma konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından gerekli yönetmelikler düzenlendikçe, uygulamaların oturacağı düşünülmektedir. <<<