

6715 SAYILI KANUN İLE 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

BEKİROĞLU – İSEN - CİĞERLİ

6 Mayıs 2016 tarihinde kabul edilen ve 20 Mayıs 2016 tarihli ve 29717 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ("6715 sayılı Kanun") ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda ("4857 sayılı Kanun") bir kısım değişiklik ve yenilikler yapılmıştır.

İşbu maddede, 6715 sayılı Kanun ile, 4857 sayılı Kanun'da yapılan değişiklik ve yeniliklere ilişkin esas ve usuller değerlendirilecektir.

A. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

6715 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinde yer alan geçici iş ilişkisinin tanımı genişletilmiş ve işveren ile doğrudan geçici iş ilişkisi kurulmasının yanı sıra, Türkiye İş Kurumu'nca izin verilen özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabileceği düzenlemiştir.

1. Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Kurulması

Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinde işveren, özel istihdam bürosudur. Belirtmek gerekir ki, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi yapılmak suretiyle veya geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılmak suretiyle yazılı olarak kurulmaktadır.

Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde, (i) sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, (ii) işin niteliği, (iii) özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, (iv) -mevcut ise- geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri ve (v) işçinin, üç ayı geçmemek üzere, ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği yer almalıdır. Belirtmek gerekir ki, özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesine, geçici işçinin, Türkiye İş Kurumu'ndan 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 konulması mümkün değildir.

Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile, (i) doğum nedeniyle, on altı haftalık izin veya altı aya kadar ücretsiz izin ve doğum sonrası kısmi süreli çalışma hallerinde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde, bu hallerin devamı süresince, (ii) mevsimlik tarım işlerinde, süre sınırı olmaksızın, (iii) ev hizmetlerinde, süre sınırı olmaksızın, (iv) işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, en fazla dört ay süreyle, (v) iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, en fazla dört ay süreyle, (vi) işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde, en fazla dört ay süreyle, ve (vii) mevsimlik işler hariç dönemsel arz eden iş artışları hâlinde, en fazla dört ay süreyle geçici iş ilişkisi kurulabilir. Bununla birlikte, özel istihdam bürosu ile

geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesi, dönemsellik arz eden iş artışları hariç olmak üzere, toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Ayrıca, geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda, aynı iş için, altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

Bunların yanı sıra, 4857 sayılı Kanun ile bazı hallerde, belirli sürelerle sınırlı olarak veya süre ile bağlı olmaksızın geçici iş ilişkisi kapsamında işçi çalıştırılması yasaklanmıştır. Şöyle ki; (i) toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde özel istihdam büroları aracılığıyla, (iii) grev ve lokavtın uygulanması sırasında ve (iv) iş sözleşmesi feshedilen işçisinin fesih tarihinden itibaren altı ay geçmedikçe geçici iş ilişkisi kurulamaz. Öte yandan, 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 geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. 6715 sayılı Kanun ile öngörülen düzenlemelerde geçen işçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Ayrıca, geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, engelli işçi çalıştırma kontenjanı belirlenmesi uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

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

Geçici işçi çalıştıran işveren, işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir. Geçici işçi çalıştıran işveren, işyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirme, Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklama, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl ve diğer ilgili mercilere bildirme, geçici işçileri çalıştırdıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırma, işyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri -varsa- işyeri sendika temsilcisine bildirme, İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri verme ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla yükümlüdür.

2. İşverenin Doğrudan Geçici İş İlişkisi Kurması

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulmanın yanı sıra, işverenin, 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 hâlinde de kurulmuş olur. Belirtmek gerekir ki, bu şekilde kurulacak geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilmekte ve en fazla iki defa yenilenebilmektedir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, işçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir. Öte yandan, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur.

B. UZAKTAN ÇALIŞMA

6715 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinin başlığı "Çağrı üzerine çalışma" iken, "Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" şeklinde değiştirilmiş ve madde kapsamında, 4857 sayılı Kanun'da ilk kez "uzaktan çalışma" kavramı düzenlenmiştir.

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 ilişkisi olarak tanımlanmış olup;uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esaslar, çıkarılacak yönetmelik ile belirlenecektir.

C. TURİZM SEKTÖRÜNDE UYGULANABİLECEK DENKLEŞTİRME SÜRESİ

4857 Sayılı Kanun'un 63'üncü maddesinde, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ve herhalde iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı düzenlenmiştir.Yine, 4857 Sayılı Kanun'un 63'üncü maddesinde denkleştirme süresi iki ay olarak belirlenmiş olup; toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

6715 sayılı Kanun çerçevesinde, anılan maddeye eklenen yeni fıkra ile turizm sektöründe uygulanabilecek denkleştirme süresi artırılmıştır. Buna göre; turizm sektöründedört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz ve denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

D. İDARİ YAPTIRIMLAR

4857 sayılı Kanun'un 99'uncu maddesinde düzenlenen idari para cezalarının miktarları, aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

- i. Eşit davranma ilkesine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, işbu yükümlülüğünü ihlal ettiği her işçi için, yüz elli Türk Lirası idari para cezası uygulanır.
- ii. Geçici iş ilişkisinin yükümlülüklerine aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline, işbu yükümlülüğünü ihlal ettiği her işçi için iki yüz Türk Lirası idari para cezası uygulanır.
- iii. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde, işçiye en geç iki ay içerisinde genel ve özel çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belge vermeyen işveren veya işveren vekiline, işbu yükümlülüğünü ihlal ettiği her işçi için yüz elli Türk Lirası idari para cezası uygulanır.
- iv. Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, işbu yükümlülüğünü ihlal ettiği her işçi için yüz elli Türk Lirası idari para cezası uygulanır.
- v. İşten ayrılan işçiye işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilmelidir. Bu belgeyi düzenlemeyen veyahut bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işveren veya işveren vekiline, işbu yükümlülüğünü ihlal ettiği her işçi için yüz elli Türk Lirası idari para cezası uygulanır.
- vi. İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde geçici iş ilişkisi kurulabilir. Buna aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, işbu yükümlülüğünü ihlal ettiği her işçi için sekiz yüz Türk Lirası idari para cezası uygulanır.
