



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

7/5626
GK-142

01 Ağustos 2016

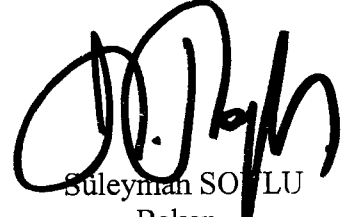
Sayı : 89456481/610/ 265
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7/5626)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 27.05.2016 tarihli ve 38149 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan İstanbul Milletvekili Sayın Oğuz Kaan SALICI tarafından verilen 7/5626 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.

Gereğini arz ederim.


Süleyman SOYLU
Bakan

Ek: Cevap (2 Sayfa)



İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SAYIN OĞUZ KAAN SALICI'NIN 7/5626 ESAS
NUMARALI YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 4857 sayılı İş Kanununun "Geçici iş ilişkisi" başlıklı 7'nci maddesinde değişiklik yapılmıştır. Yapılan düzenleme ile 2008/104/EC sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Direktifine uyumlu olarak özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulacak geçici iş ilişkisinin ancak İŞKUR tarafından izin verilen bürolar aracılığı ile sağlanabileceği düzenlenmiş, ayrıca işgücü piyasasında istismarı önlemek amacıyla büroların hangi durumlarda ve nasıl kurulacağı belirtilerek çalışanların haklarını korumaya yönelik sınırlamalar getirilmiştir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin sürekli istihdamın yerini almaması amacıyla, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde geçici iş ilişkisine dayalı çalıştırılan işçi sayısının, işyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısının dörtte birini geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan daimi işçilerin geçici işçi olarak çalıştırılmak amacıyla işten çıkarılarak geçici işçi statüsünde tekrar işe alınması yoluyla uygulamanın suiistimal edilmesinin önüne geçilmesi amacıyla, işverenin iş sözleşmesi feshedilen işçisini 6 ay içerisinde geçici işçi olarak çalıştıramayacağı düzenlenmiştir.

2008/104/EC sayılı Direktifin temel ilkesi olan "eşit muamele ilkesi"ne uyum sağlanarak geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşullarının, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Geçici iş ilişkisinin işçiler açısından temel amacı, işçilerin geçici işlerden daimi işlere geçişini kolaylaştırmaktır. Özel istihdam bürosu işçisinin, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işyerindeki tüm açık işlerden (işyerinde işçilerin görebileceği şekilde ilan etmek, internet sitesinde yayımlamak, işçi temsilcilerini haberdar etmek gibi yöntemlerle) haberdar edilmesi için düzenlenme yapılmıştır.

4857 sayılı Kanun kapsamında işçinin başka bir işyerinde istihdamına imkan sağlanmaktadır.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi ile çalışan işçi, 4857 sayılı Kanun kapsamında değerlendirildiğinden hak kazandığı takdirde ihbar ve kıdem tazminatı alabilecektir.

4857 sayılı Kanunun 7'nci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülöklere aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için iki yüz elli Türk lirası idari para cezası verilecektir. İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde kurulacak geçici iş ilişkisine aykırı olarak davranan işveren veya işveren vekiline ise söz konusu idari para cezası dört katı artırılarak uygulanacaktır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2'nci maddesinde Kanunun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı belirtilmektedir.

Ayrıca, 4857 sayılı Kanunun 7'nci maddesinde işverenin, geçici işçinin iş kazası meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13'üncü ve 14'üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlü olduğu ve 6331 sayılı Kanunun 17'nci maddesinde öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçinin de bu eğitimlere katılmakla yükümlü oldukları düzenlenmiştir.

Geçici işçiler, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda sayılan şartları yerine getirmeleri halinde işsizlik ödeneğinden yararlanabilecektir.

4857 sayılı Kanunun 7'nci maddesinde yapılan düzenlemede, kamu kurum ve kuruluşlarında geçici iş ilişkisi kurulamayacağı düzenlenmiştir.

Mevzuat çalışmalarında çalışma hayatındaki tüm sosyal tarafların görüşleri alınmaktadır. Bakanlığımız, işverenlerin, işçilerin, kamu görevlilerinin, akademisyenlerin görüşlerini alarak optimal çözüm yolunu üretebilmek amacıyla sosyal diyalog mekanizmalarını etkin olarak kullanmaktadır.

Bu kapsamda, 2016 yılı başından itibaren, Üçlü Danışma Kurulu, 06.01.2016, 11.01.2016, 29.01.2016, 01.02.2016, 13.04.2016 tarihlerinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması konusunu görüşmek üzere toplanmıştır.