

ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU'NUN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURMA YETKİSİNİN İPTALİ VE İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASI GEREKEN HALLER (III)

Türkiye İş Kurumu tarafından ÖİB'lere verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali halleri 4904 Sayılı Kanun'un 18 inci maddesinde ve bu düzenlemeye paralel olarak ÖİBY'nin 28 inci maddesinde yer almaktadır. ÖİB'nin "Geçici İş ilişkisi Yetkisinin İptali", aşağıda sayılan bazı hallerde derhal bazı hallerde ise ilgili maddede belirtilen sayıda ihlal edilmesi şartına bağlanmıştır.

ÖİB'ler hakkında idari para cezası uygulanacak haller ise 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 20 nci maddesinde ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 90,99 ve 106 ncı maddelerinde düzenlenmiştir.

I.ÖİB'LERİN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURMA YETKİSİNİN İPTALİ

ÖİB'lerin geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali sonucunu doğuran haller şunlardır:

1-) ÖİB'lerin izninin (Faaliyet/Kurma İzninin) İptal Edilmiş Olması

ÖİB'lerin büro kurma iznini kaybetmesi durumunda **geçici iş ilişkisi kurma yetkisi de derhal iptal edilmektedir.**

2-) Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının %10'unun ücretinin, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi

ÖİB'lerin, geçici iş ilişkisi kurduğu işçi sayısının %10'unun ücretini, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödememesi durumunda geçici iş ilişkisi yetkisi derhal iptal edilecektir.

Kanun koyucunun işyeri bazında özel bir sınırlamaya gitmemesi sebebiyle, büronun toplam işçi sayısının dikkate alınarak söz konusu halin geçerli olup olmadığı değerlendirilecektir. ÖİB'lerin geçici iş ilişkisi kurduğu işçi sayısı değişikçe %10 oranına denk düşen işçi sayısı da değişecektir.¹

3-) Bir yıl içinde bir işçinin ücretinin en az 3 defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi

4-) Yazılılık Şartına Uyulmaması

Yazılı olarak geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılmadan geçici iş ilişkisi kurulması halinde ÖİB'lerin yetkisi iptal edilir.

5-) 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde belirtilen süre sınırlarına uyulmaması

6-) İş ilişkisinde eşit davranma ilkesine aykırı davranılması



¹ Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Dr.Esra Yiğit Oniki levha Yayınları İstanbul 2019 S.133

7-) Kayıt dışı işçi çalıştırıldığıının tespit edilmesi

Kanun ve Yönetmelik, iptal sebebi olarak saydığı bütün ihlallerin derhal iptal sonucu doğurmasını öngörmemiş, ve bazı hallerde yetki belgesi iptali için ihlalin tekrarını aramıştır.

Büronun faaliyet izninin iptali ve geçici işçilerin %10'nun ücretinin 20 gün mücbir sebep olmaksızın ödenmemesi hallerinde geçici iş ilişkisi yetki belgesi derhal iptal edilecektir.

Yukarıda sayılan diğer hallerde ise (3,4,5,6 ve 7 inci bentlerde belirtilen haller); son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik olarak 2 yıllık süre içinde aynı bentlere 3 kez veya ayrı bentlere 6 kez aykırı davranıldığıının tespit edilmesi halinde ÖİB'lerin geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilecektir.

II. GEÇİCİ İŞİ İLİŞKİSİ KURMA YETKİSİNİN İPTALİNİN ÖİB YÖNÜNDEN DOĞURDUĞU SONUÇLAR

ÖİB'lerin geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali halinde, iptalden sonraki 3 yıl boyunca aynı ÖİB'lere tekrar geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmeyecektir.

ÖİB'lerin yetki başvurusu sırasında verdiği teminat, sırasıyla işçi alacakları ile vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu'nun ÖİB'lerden olan alacakları düşüldükten sonra Türkiye İş Kurumu'na gelir kaydedilecektir.

Geçici iş ilişkisi iptal edilen ÖİB, 4904 Sayılı Kanun'un 18/son maddesi uyarınca, yetkinin iptal edilmesi kararlarına karşı kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde yetkili iş mahkemesinde dava açma hakkına sahiptir.

III. GEÇİCİ İŞİ İLİŞKİSİ KURMA YETKİSİNİN İPTALİNİN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİLERİNE ETKİSİ

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisini yukarıda sayılan sebeplerden biriyle kaybeden ÖİB, artık yeni geçici iş ilişkisi kuramaz.

4904 S.K.m.18/4 ve ÖİBY m.28/3 uyarınca ÖİB, yetki iptalinden önce kurmuş olduğu geçici iş ilişkilerini yetki iptalinden sonra yenileme imkanına sahip değildir. Bununla birlikte, söz konusu kanun hükümleri uyarınca yetki iptali halinde, mevcut olan ve devam eden sözleşmelerin uygulanmasına, sözleşmede belirtilen süreler tamamlanıncaya kadar devam edilir. ÖİB'lerin işveren sıfatıyla geçici işçiye karşı olan yükümlülükleri yetkisi iptal edilmiş olsa dahi, mevcut sözleşmelerin sonuna kadar devam edecektir.

2016/1 Sayılı Özel İstihdam Büroları Genelgesinin İzin ve Yetkilerin Yenilenmesi, Yenilenmemesi ve İptali bölümünün 4.3. maddesi uyarınca, ÖİB geçici iş ilişkisi yetkisinin iptali hususu il müdürünün olurlarına bağlanmıştır. İzni iptal edilen ÖİB'nin izin belgesine kırmızı kalemle "Geçersiz" yazılacak, ayrıca teminatı Kuruma gelir kaydedilecektir. Daha önce verilmiş yetki belgesi de teslim alınarak ÖİB dosyasında saklanacaktır.



2016/1 Sayılı Özel İstihdam Büroları Genelgesinin Çeşitli ve Son Hükümler bölümünün 7.2. maddesi uyarınca ÖİB'lerin faaliyetleri ile geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftiş 4857 Sayılı Kanun'da yer alan teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre Bakanlık İş Müfettişlerince yapılır. İş müfettişlerinde yapılan denetim sonrasında hazırlanan rapora istinaden Daire Başkanlığınca verilen talimatlar il müdürlüğünce/hizmet merkezince uygulanacaktır.

IV. ÖİB'LER HAKKINDA İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINI GEREKEN HALLER

ÖİB'ler hakkında 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu uyarınca idari para cezası uygulanması gereken haller aşağıda belirtilmiştir.

1-) 4904 SAYILI KANUN UYARINCA İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASI GEREKEN HALLER

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 20 inci maddesinde, Özel İstihdam Bürosu hakkında (iş bulmaya aracılık faaliyetleri ya da geçici iş ilişkisi faaliyetlerinde) aşağıda sayılan hallerde idari para cezası uygulanması düzenlemiştir.

Buna göre,

a) Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık yapan gerçek veya tüzel kişilere, fiilin tekrar halinde ve bu kapsamda hizmet alan işverenlere,

b) Kurumdan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek veya tüzel kişilere, fiilin tekrarı hâlinde, bu kapsamda hizmet alan işverenlere,

c) İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan gerçek veya tüzel kişilere,

d) 4904 sayılı Kanununun 19 uncu maddenin dördüncü fıkrasında yer alan geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverene,

e) Ek teminat vermeyen özel istihdam bürolarına,

f) Kurumdan izin almadan aracılık faaliyeti gösteren gerçek veya tüzel kişiler ile Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek isteyen gerçek veya tüzel kişilere ait reklam veya iş ve işçi bulma ilanını yayınlayan gerçek ve tüzel kişilere,

g) Kurumdan izin almadan kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracakları işçileri yurt dışına götüren gerçek ve tüzel kişilere, Kuruma onaylatılmayan her bir yurt dışı hizmet akdi için işverenlere ve özel istihdam bürolarına,

h) Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek için ilan veren gerçek veya tüzel kişilere,



i) Kurum tarafından istenilen rapor, bilgi ve belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri Kurumca belirlenen süre içerisinde ibraz etmeyenlere,

j) Müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt ve defterleri on beş gün içerisinde ibraz etmeyen özel istihdam bürolarına,

k) İş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullanan özel istihdam bürolarına,

l) Kurumdan izin almadan veya izin yeniletmeden tarımda iş ve işçi bulma aracılık faaliyetinde bulunanlara,

m) Tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeyen tarım aracılara,

n) Kurum aracılığı olmaksızın sürekli işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına her bir işçi için, geçici işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına ise her bir işçi için,

o) Kurum aracılığı olmaksızın işçi istihdam edebilen kamu kurum ve kuruluşlarından işçi alım ilanını Kuruma göndermeyenlere her bir işçi için,

p) Kurumca yayımlanan açık iş ilanlarını Kurumdan izin almadan yayımlayanlara her bir ilan için,

r) Kurum adını veya kısaltmasını kamuoyunu yanıltacak biçimde kullanan veya Kurumdan yetki almış gibi faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilere,

s) Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına işçi yerleştirilmesine aracılık faaliyetleri yasağına aykırı hareket edenlere her bir işçi için,

Kanunda belirtilmiş olan miktarlar kadar (her yıl yeniden değerlendirme oranlarında artırılmak üzere) idari para cezası uygulanır.

İdari para cezaları hakkında, 4904 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hâllerde 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.

2-) 4857 SAYILI KANUN UYARINCA İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASI GEREKEN HALLER

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 7 inci maddesinde yer alan geçici iş ilişkisi düzenlemesi ilke ve yükümlülüklerine aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya vekiline aynı kanunun 99/1-b hükmü uyarınca bu durumdaki her işçi için idari para cezası uygulanır.



4857 Sayılı İş Kanunu'nun 7 inci maddesinin f bendine² aykırı davranan işveren veya işveren vekiline ise 99/1-b'de belirtilen para cezasının 4 katı artırılarak uygulanır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 90 inci maddesi uyarınca, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, TİK ve bu hususta izin verilen ÖİB'ler tarafından yerine getirilir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 106. maddesinde bu hükme aykırılık halinde uygulanacak idari para cezası belirtilmiştir.

Buna karşın, aynı konuda idari yaptırım 4904 Sayılı Kanun'un 20 inci maddesinin h bendinde de düzenlenmiştir. Bu durumda aynı fiil için iki ayrı kanunda idari para cezası öngörüldüğünden; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 108 inci maddesi uyarınca; "106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için 4904 sayılı kanunun 20 inci maddesinin (h) bendindeki tutarın esas alınması" gerektiği düzenlemesi yapılmıştır.

3-) 6735 SAYILI KANUN UYARINCA İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASI GEREKEN HALLER

6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 6 ncı maddesi uyarınca, bu kanun kapsamında yer alan yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır.

6735 Sayılı Kanun'un 23 üncü maddesinde ise çalışma izni olmaksızın yabancı çalıştırılması hali yaptırıma bağlanmıştır. ÖİB'ler tarafından çalışma izni olmadan yabancı çalıştırılarak 6735 Sayılı Kanun hükümlerine muhalefet edildiği tespit edildiğinde de, söz konusu ÖİB'ler hakkında idari para cezası uygulanır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



² 4857/7-f bendi: "İşverenin ortalama mal ve hizmet üretimi kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması halidir."